

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ БАРВИХИНСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ**

ПРИНЯТ

Общим собранием трудового коллектива
МБУДО Барвихинской ДШИ
протокол от 31.05.2023 № 01

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБУДО Барвихинской ДШИ
на 2023-2025 годы**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор на 2023-2025 годы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанными с ними отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Барвихинской детской школе искусств, заключенный Работниками и Работодателем в лице их уполномоченных представителей.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Барвихинская детская школа искусств (далее – организация), представленное в лице директора Дегтярева Андрея Алексеевича, действующего на основании Устава (далее – «Работодатель»), и

Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Барвихинской детской школы искусств (далее по тексту – организация), в лице представителя Семака Татьяны Ивановны, действующей на основании протокола Общего собрания трудового коллектива организации от 31.05.2023 № 01.

Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях: создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности организации; обеспечение благоприятных условий деятельности Работодателя; улучшение качества работы Работников; повышения уровня жизни Работников и членов их семей; практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения, подлежащие отражению в коллективном договоре, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), определяются нормы трудового права, не урегулированные законодательством Российской Федерации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечению этого срока Стороны имеют право продлить настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников организации, принятых на условиях трудового договора, и Работодателя.

1.7. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.8. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии коллективного договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами коллективного договора.

1.9. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами в добровольном порядке.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение по охране труда;
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение об оплате труда в организации;
- 6) другие локальные акты.

1.13. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех

Работников организации.

1.14. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации – в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган – ст. 50 ТК РФ.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного между Работодателем и Работником письменного трудового договора в двух экземплярах - по одному для каждой из сторон трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника под роспись с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а так же иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст.ст.67, 68 ТК РФ).

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической

работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель обеспечивает соответствие наименований должностей педагогических работников организации Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678, должностей специалистов.

Работодатель обязуется производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности.

2.6. Работодатель обязуется своевременно вносить в трудовую книжку записи о награждениях, поощрениях, премировании сотрудников.

2.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов организации, но и исходя из потребностей личностного и профессионального роста Работника.

2.8. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень, на основании заключения квалификационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации, гарантируется повышение тарифного разряда (должностного оклада).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утвержденными Работодателем с учётом мнения представителя Работников (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителя Работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. Для Работников организации устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя – для педагогических работников (не менее одного выходного дня в неделю согласно расписанию учебных занятий);

- пятидневная рабочая неделя – для административно-управленческого персонала;

- работа по текущему графику работы – для работников обслуживающего персонала.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36- часовая рабочая неделя, если для них не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.3. Для руководителя организации и его заместителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников организации устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю преподавателям;

- 24 часа в неделю - концертмейстерам.

3.4. Расписание учебных занятий разрабатывается не позднее, чем за три дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований СанПиН 2.4.4.3172-14 от 04.07.2014 № 41 (Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей) и рационального использования времени педагогических работников.

Время каникул, не совпадающих с очередным ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации, в том числе совместителей.

3.5. Привлечение Работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя

и с письменного согласия Работников в исключительных случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения представителя Работников организации.

3.6. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов. Дежурные работники назначаются приказом Работодателя.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.8. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) где условия работы допускают такую возможность.

3.9. Объем работы педагогическим работникам организации устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы) не установлено (Приказ Минобрнауки от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. По соглашению между Работником и Работодателем работа в каникулярное время организовывается по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время.

3.10. Количество часов учебной (преподавательской) работы устанавливается на новый учебный год с учетом преемственности классов (групп). Неполная учебная нагрузка устанавливается с письменного согласия Работника.

3.11. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.12. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки преподавателям в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- изменения объёма педагогической работы в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов)

В указанных в подпункте «б» настоящего пункта случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.13. Работник знакомится с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной ежегодный отпуск.

3.14. Тарификация педагогических работников проводится не позднее 15 сентября текущего года.

Изменение тарификации производится по мере поступления информации об уточнении стажа работы, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения представителя Работников организации ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации.

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

3.18. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.19. В соответствии с действующим законодательством минимальный ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается в 28

календарных дней для работников, не являющихся педагогическими работниками, и 56 календарных дней для директора, его заместителей по учебно-воспитательной работе, преподавателей, концертмейстеров – 56 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

3.20. Право на предоставление отпуска по желанию в любое время года имеют:

- беременные женщины;
- работники, которые не достигли восемнадцатилетия;
- воспитывающие усыновленного (удочеренного) ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- родитель (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий несовершеннолетнего ребенка-инвалида;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- муж, у которого супруга находится в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в организации;
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работники, которые подвергались воздействию радиации на Чернобыльской АЭС и на Семипалатинском полигоне, при объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча;
- инвалиды войны;
- ветераны боевых действий;
- доноры крови;
- супруги военнослужащих одновременно с отпуском мужа;
- герои СССР и России, кавалеры орденов Славы.

3.21. Работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях и порядке, предусмотренным законодательством Российской Федерации, Московской области и нормативными правовыми актами Одинцовского муниципального района.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с занимаемой должностью и который не может быть менее трех календарных дней.

3.22. Оплата очередного отпуска производится не позднее трех дней до его начала.

3.23. По заявлению Работника организация предоставляет краткосрочные отпуска по следующим основаниям:

- в связи с вступлением в брак Работника – 3 календарных дня;
- в случаях рождения (усыновления) в семье Работника ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с призывом в ряды Вооруженных Сил члена семьи – 1 календарный день;

- в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, брат, сестра, бабушка, дедушка) – 3 календарных дня;
- матерям (одиноким отцам, опекуну, приемному родителю), имеющим детей – обучающихся начальной школы (1-4) классов – 1 календарный день в первый день учебного года;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме (жилом помещении) – 1 календарный день;
- мужьям в период пребывания жены в родильном доме – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка отцу, (бабушке и дедушке) – 1 календарный день, в день выписки роженицы из родильного дома.

Указанные отпуска предоставляются Работникам с сохранением заработной платы при условии наличия средств экономии в фонде заработной платы.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.25. По соглашению между Работником и Работодателем предоставляется возможность использовать отпуск во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям).

3.26. По соглашению между Работодателем и Работником, ушедшим в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, за Работником сохраняется ранее установленная учебная нагрузка.

3.27. Доплата молодым специалистам может производиться на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления.

3.28. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.29. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем в трудовом договоре.

3.30. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

3.31. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с представителем

Работников организации ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время, а отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 3х – 4х недель – в период, когда позволяют производственные условия (без негативного влияния на образовательный процесс).

3.32. Работникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, очередной ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторно-курортной путевки.

3.33. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный отпуск при условии, что такой уход в отпуск не нанесет ущерба образовательному процессу.

3.34. Беременные женщины, на основании личного заявления и справки медицинской организации о беременности, освобождаются от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением заработной платы.

3.35. Работодатель создает необходимые условия для прохождения Работникам один раз в год диспансеризации за счет средств Работодателя.

3.36. Женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, по их просьбе предоставляется один день отпуска в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей, их воспитанием и обучением. Указанный краткосрочный отпуск оплачивается при наличии средств экономии в фонде заработной платы.

3.37. Одному из родителей (опекуну, попечителю) – Работнику организации для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.38. Донорам – Работникам организации предоставляется по его письменному заявлению один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

3.39. Женщинам, работающим в организации, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

3.40. Работодатель предоставляет педагогическим работникам право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644.

IV. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Настоящий раздел разработан на основании и в соответствии со следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты в области труда, заработной платы, налогообложения;
- Устав и внутренние нормативные документы организации;
- Утвержденная организационная структура организации;
- Действующее штатное расписание организации;
- Положение об оплате труда в организации;
- Положение о доплатах из стимулирующих фондов;
- Положение о премировании и единовременных денежных выплатах Работникам организации.

4.2. Под «заработной платой» понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в виде должностного оклада, а также выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), устанавливаемые на основе анализа эффективности и качества работы сотрудника и на основании решения постоянно действующей комиссии по установлению стимулирующих выплат.

4.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников и утверждаются приказом.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской

области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединением работодателей Московской области (далее – Соглашение о минимальной заработной плате), при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав установленную норму рабочего времени. Если по итогам месяца величина заработной платы с учетом всех надбавок, доплат и других выплат в совокупности не превысит размер минимальной заработной платы, производится доплата до этого размера.

4.5. Работникам, работающим в организации по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между минимальной заработной платой, установленной Соглашением о минимальной заработной плате, и начисленной заработной платой производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Премии и выплаты, носящие разовый характер, в размер минимальной заработной платы не входят.

4.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 5 (пятого) и 20 (двадцатого) числа текущего месяца путем перечисления денежных средств на счет в банке на условиях, определенных договором банковского счета.

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

4.8. Тарификация, табель учёта рабочего времени, графики работы обслуживающего персонала, штатное расписание, трудовые договоры и приказы Работодателя являются основными документами для ежемесячного начисления оплаты труда работникам Организации.

4.9. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессией (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника согласно должностному окладу и количеству отработанного времени.

V. СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА.

5.1. Работники Организации могут за счёт средств социального страхования получать путёвки в оздоровительные лагеря для детей.

5.2. При наличии экономии фонда заработной платы, работникам может быть оказана при наличии экономии фонда заработной платы по организации материальная помощь в форме единовременной денежной выплаты в случаях:

а) рождение ребенка (двойни, тройни); тяжелого материального положения;

б) смерти близких родственников (родители, супруги, дети);

в) пожар или крупная авария в жилом помещении, в котором постоянно проживает Работник;

г) серьёзное заболевание Работника, влекущее дорогостоящее лечение;
д) другие случаи тяжелого материального положения Работника, признаваемые таковыми по решению Совета организации.

Материальная помощь оказывается по личному заявлению Работника, к которому должны быть приложены соответствующие подтверждающие документы и выплачивается на основании приказа Работодателя. Размер оказываемой материальной помощи определяется Советом организации с учетом конкретных обстоятельств, с учетом материального и семейного положения Работника, исходя из величины экономии фонда заработной платы.

5.3. Работникам, исходя из фонда экономии заработной платы, может быть установлена денежная премия:

- премия по итогам года;
- премия к профессиональным праздникам;
- премия в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65 и далее последующие 5 лет), а также юбилейными датами организации (50, 55, 60, 65 и далее последующие 5 лет со дня создания);
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.

Премия выплачивается при наличии достаточного количества средств в фонде экономии в соответствии с локальными актами организации и следующими условиями:

- размер единовременной денежной премии не может превышать трех должностных окладов премируемого работника, если иное не определено нормативным правовым актом Учредителя организации;
- размер единовременной денежной премии в связи с юбилейными датами не может превышать полутора должностных окладов, если иное не определено нормативным правовым актом Учредителя.

Размер единовременной денежной премии устанавливается в следующем порядке:

- Работодателю - приказом Комитета;
- работникам - приказом директора по согласованию с Советом организации.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель обязан:

6.1. Обеспечивать ежегодное прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров

(обследований) за счет организации.

6.2. Организовать проведение специальной оценки рабочих мест, в том числе обеспечивать внеплановые оценки, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Реализовывать мероприятия по улучшению условий труда с учетом результатов специальной оценки рабочих мест.

6.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета организации.

6.5. осуществлять совместно с Советом организации контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.6. Организация в соответствии с действующим законодательством о труде обязана:

- обеспечивать работников санитарно-бытовыми помещениями;
- осуществлять страхование работников на случай временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель несёт ответственность за состояние охраны труда и техники безопасности в руководимой им Организации в соответствии с законодательством РФ.

VII. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО ОХРАНЕ ЗДОРОВЬЯ.

7.1. Работодатель обязуется в целях снижения простудных заболеваний обеспечивать своевременную подготовку помещений к работе в осенне-зимних условиях, возложить персональную ответственность за данные мероприятия на заместителя директора по административно-хозяйственной части.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать работников аптечками скорой помощи.

VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ.

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судам (гл.60, ст. 381,382, 383-390 ТК РФ)

8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов, по вопросам установления в организации новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и работниками регулируется в соответствии со ст. 38 ТК.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет. Стороны имеют право внести изменения и дополнения в коллективный договор по заявлению одной из сторон.

9.3. При реорганизации организации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенным изменением условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников. С отчётом выступают полномочные представители обеих сторон.

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

9.9. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Подписи сторон:

От Работодателя:

От Работников

А.А.Дегтярёв

Семака Т.И. Семака

«31» мая 2023 г.

«31» мая 2023 г.

