

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
ЗАТО г. Североморск
«Учебный центр»
г. Североморск
на 2022-2025 годы*

От работодателя:

И.о. директора
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
ЗАТО г. Североморск
«Учебный центр»



С.В. Желонкин

2022г.

От работников:

Председатель Совета
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
ЗАТО г. Североморск
«Учебный центр»

Н.И. Волкова

«28» октября 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И МАСТЕРСТВА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 441/2022 от «10» 11 2022 г.
Руководитель органа по труду _____



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования ЗАТО г.Североморск «Учебном центре» (сокращенное наименование МБУДО УЦ), далее МБУДО УЦ.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации далее ТК РФ, Федеральным законом об образовании, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО УЦ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники МБУДО УЦ, в лице их представителя – Председателя Совета МБУДО УЦ;

работодатель в лице его представителя – директора МБУДО УЦ.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО УЦ с момента подписания его сторонами, в течение 3 лет.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней до его подписания. Совет МБУДО УЦ обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются обеими сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания работников МБУДО УЦ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о предоставлении платных образовательных услуг;
- положение об оплате труда;
- положение о стимулировании и премировании работников;
- положение об организации работы по охране труда;

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета МБУДО УЦ:

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУДО УЦ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников

по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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

2.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть различной в первом и втором учебных полугодиях.

2.6. Учебная 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.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа количества учебных групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.ст.72, 74, 162 ТК РФ).

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

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Система оплаты труда в МБУДО УЦ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Правительства РФ, законами и нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

3.2. Правительство Российской Федерации устанавливает базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам

3.3. Заработка плата работников МБУДО УЦ не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

3.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы, установленные Правительством Российской Федерации, обеспечиваются в МБУДО УЦ за счет средств местных бюджетов.

3.5. Наименование должностей в МБУДО УЦ устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч.3 ст.135 ТК РФ).

3.6. Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.7. Порядок оплаты труда определяет Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Учебного центра» (далее – Положение об оплате труда). Положение «Об оплате труда» предусматривает единые принципы оплаты труда работников МБУДО УЦ в условиях бюджетного финансирования, а также осуществление выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. Положением «Об оплате труда» определены:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников МБУДО УЦ;
- порядок и основные условия оплаты труда работников МБУДО УЦ;
- порядок применения выплат компенсационного характера;
- порядок применения выплат стимулирующего характера;
- порядок применения доплат до минимального размера оплаты труда;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера МБУДО УЦ;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы;
- порядок и условия премирования работников учреждения;

3.9. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, работу без занятия штатной должности, а также на условиях неполного рабочего дня, определена исходя из должностного оклада, учебной нагрузки, объема выполненных работ, а так же исходя из доплат, надбавок и выплат компенсационного характера, предусмотренных действующими нормативными актами с учетом особенностей, определенных Положением.

Определение размеров заработной платы по основной, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

3.10. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением образовательных и иных услуг, МБУДО УЦ может привлекать юридических и физических лиц на условиях гражданско-правового договора, с оплатой за счет средств бюджетного

финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3.11. Объем средств на оплату труда формируется в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда, согласно штатному расписанию с учетом выплат компенсационного характера, стимулирующего характера в размере не ниже 30% от Фонда оплаты труда.

3.12. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается, при этом руководитель обязан обеспечить работникам учреждения минимальную заработную плату в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за счет средств, формирующих фонд заработной платы учреждения.

Минимальный размер заработной платы в МБУДО УЦ не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Мурманской области.

3.13. За работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, полагаются районные коэффициенты и процентные надбавки, которые начисляются сверх МРОТ на основании Постановления КС РФ № 38-П от 07.12.2017 г.

3.14. Администрация МБУДО УЦ в целях совершенствования, повышения качества образовательных услуг, в пределах выделенных бюджетных ассигнований самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера.

3.15. Фонд оплаты труда МБУДО УЦ формируется в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда на текущий финансовый (календарный) год и предусматривает средства:

- на оплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (базовая часть);
- на выплаты, учитывающие специфику учреждения и особенности труда работников, квалификационную категорию, сложность и интенсивность педагогической работы, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, выплат компенсационного характера (специальная часть);
- на выплаты стимулирующего характера (стимулирующая часть).

3.16. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда на текущий финансовый (календарный) год.

3.17. Размер средств, направляемых на оплату труда работников МБУДО УЦ, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера, определенных законом Российской Федерации и Мурманской области.

3.18. В объеме средств на оплату труда работников МБУДО УЦ дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты работникам, занятым ведением этой деятельности, а также выплаты стимулирующего характера работникам МБУДО УЦ.

3.19. Размеры и условия оплаты труда работников МБУДО УЦ, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты включаются в трудовой договор.

3.20. Руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работникам МБУДО УЦ на текущий финансовый (календарный) год, в соответствии с Положением «Об оплате труда» устанавливает размеры должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, а также размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

3.21. Заработка плата работника учреждения состоит из должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.22. Размер заработной платы работников МБУДО УЦ определяется с учетом следующих условий:

- должностного оклада (ставки заработной платы);
- размера повышения должностного оклада (ставки заработной платы) педагогических работников за сложность и интенсивность педагогической работы;
- особенностей исчисления заработной платы педагогических работников;
- оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- оплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников;
- других условий оплаты труда, установленных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, органов местного самоуправления.

3.23. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Постановлениями правительства Российской Федерации, иными нормативными документами.

3.24. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

3.25. Педагогическим и руководящим работникам МБУДО УЦ должностной оклад увеличивается на коэффициент, учитывающий квалификационную категорию:

- 1,1 – для педагогических и руководящих работников, имеющих первую категорию;
- 1,15 – для педагогических и руководящих работников, имеющих высшую категорию.

3.26. Педагогическим и другим работникам МБУДО УЦ может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладам. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

3.27. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором (дополнительным соглашением к договору) с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу МБУДО УЦ и устанавливается приказом управления образования администрации ЗАТО г. Североморск.

3.28. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, расчета кратности, устанавливаются приказом управления образования администрации ЗАТО г. Североморск.

3.29. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.30. Должностные оклады работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.31. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников, при этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных

трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.32. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой отработанного дня в обычном размере.

3.33. Работнику, выполняющему у того же работодателя 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 профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.34. Работникам МБУДО УЦ могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, могут устанавливаться работникам без ограничения этих доплат в пределах фонда заработной платы отсутствующего работника или вакантной ставки.

3.35. В целях поощрения работников МБУДО УЦ устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем показателей стимулирования работников за количество и качество труда. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера – по представлению руководителя;
- педагогического персонала по представлению заместителя директора по УВР, решению руководителя;
- бухгалтера по представлению главного бухгалтера, решению руководителя;
- остальных работников по представлению заместителя директора по АХР, решению руководителя.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

3.36. Для стимулирования руководителя учреждения формируется фонд стимулирования руководителя до 5% средств ФОТ учреждения. Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премии за счет бюджетных средств на основании приказа управления образования администрации ЗАТО г. Североморск, или за счет иной приносящей доход деятельности на основании приказа управления образования администрации ЗАТО г.Североморск по представлению Совета МБУДО УЦ.

3.37. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения на основании Положения «О стимулирующих выплатах». При этом объем средств на указанные выплаты должны составлять не менее 30% средств направляемых на оплату труда. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и внебюджетных) финансовых средств руководитель вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Изменение размеров должностных окладов педагогическим работникам производится:

- при увеличении стажа педагогической работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документа, подтверждающего стаж;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

4.3. При установлении педагогическим работникам, для которых МБУДО УЦ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

4.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается больше или меньше нормы часов за должностной оклад с их письменного согласия (ознакомления с приказом руководителя учреждения об объеме установленной учебной нагрузки на учебный год).

Установленный верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в МБУДО УЦ, не может быть более 2-х ставок.

4.5. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом учреждении образования (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки;
- при оплате за часы по договорам об оказании платных образовательных услуг педагогическим работникам.

4.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и готовые выполнять качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по представлению педагогического совета, руководителя образовательного учреждения, в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен тот же оклад оплаты труда, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

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

5.3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и заместителей директора в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных областных и муниципальных образовательных учреждений и учреждений образования Мурманской области и Положением об аттестации заместителей директора МБУДО УЦ.

VI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

6.1. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

6.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования; Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 173 ТК РФ:

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной иочно-заочной формам обучения в образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором (ст.173 ТК РФ).

6.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

6.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих

образовательных учреждений (по выбору работника).

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

7.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.5. Работодатель обязуется трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7.6. Стороны договорились, что:

7.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также, лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

7.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7.6.4. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст.76 ТК РФ):

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

VIII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

8.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели для сотрудников МБУДО УЦ:

- пятидневную с двумя выходными днями для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения;
- шестидневную с одним выходным для работников из числа обслуживающего персонала учреждения (сторож-вахтер);
- шестидневную с одним выходным днем для педагогических работников за исключением методиста, педагога-организатора и педагога-психолога;

8.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

8.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, и требованиями Роспотребнадзора.

8.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных циклограммой работы педагогического работника и планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

8.8. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

8.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ.

8.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, подготовительной и организационной работе к новому учебному циклу (четверти, полугодию, году) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

8.11. В соответствии с п. 4.6 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в каникулярное время все работники МБУДО УЦ привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени в соответствии с графиками работ с указанием их характера и особенностей.

IX. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

9.1. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

9.2. Согласно статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ).

9.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 - 125 ТК РФ.

9.4. Кроме установленных законодательством ежегодных основных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (ст.321 ТК РФ)

9.5. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

9.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

9.7. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст.126 ТК РФ).

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в (ст.117 ТК РФ);
- с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

9.8.2. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям), военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, не имеющим в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней;
- в других случаях в соответствии с ТК РФ.

9.8.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

9.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в одно время, в том числе во время перерывов между занятиями (на переменах). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

9.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий.

X. ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Стороны исходят из того, что:

10.1. Заработка плата за текущий месяц выплачивается работникам в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.2. Заработка плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Учебного центра».

10.3. Заработка плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

10.4. Заработка плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

10.5. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы по новому должностному окладу производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

10.6. Работодатель обязуется:

в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ);
- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и случае приостановки работы, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ, ст.234-236 ТК РФ);
- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст.134 ТК РФ);
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст.234 ТК РФ);

- сохранять за работниками заработную плату в полном размере, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти;
- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работников учреждения.

XI. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

11.1. Оказывает содействие работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий перед администрацией ЗАТО Североморск.

11.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера (ст.ст.313 - 327 ТК РФ).

11.3. В соответствии с Законом РФ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего севера, с Приложением к Постановлению администрации ЗАТО г. Североморск от 27.01.2017 № 92 « Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно лицам, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета ЗАТО г. Североморск, и неработающим членам их семей», работодатель:

11.3.1. Предоставляет один раз в два года необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту использования отпуска и обратно.

11.3.2. В соответствии со ст. 325 ТК РФ оплачивает один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) любым видом транспорта, в том числе личным видом транспорта (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 кг; расходы по проезду к месту отдыха и обратно ж/д транспортом оплачиваются по стоимости купированного вагона, воздушным транспортом – по стоимости перелета экономическим классом. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Указанные выплаты, не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

11.3.3. Осуществляет в соответствии со ст. 325 ТК РФ предоплату на дорогу в размере примерной стоимости проезда при наличии средств; окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов;

11.3.4. Оплачивает работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора в течение 1 года после увольнения (за исключением случаев увольнения за виновные действия) стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок ж/д транспортом (ст.326 ТК РФ).

11.4. В соответствии с Решением Совета депутатов ЗАТО г. Североморск № 37 от 22.12.2020 г. работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере, равном 80 процентов, с первого дня трудоустройства. Работникам в возрасте до 35 лет, работающим в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, которым до дня вступления в силу настоящего Решения процентная надбавка к заработной плате не установлена или установлена не в полном размере, указанная надбавка устанавливается в полном размере со дня вступления в силу настоящего Решения.

XII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется обеспечить (ст.212 ТК РФ):

12.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

12.2. Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.

12.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию соответствия в установленном порядке.

12.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, и проверки знания требований охраны труда.

12.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

12.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

12.8. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

12.9. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

12.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований),

12.11. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

12.12. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.13. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

12.14. Выполнение предписаний должностных лиц, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, предусмотреть средства на мероприятия по охране труда при составлении ежегодной сметы расходов.

12.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.16. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников в порядке, установленном статьей 212 ТК РФ.

12.17. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности МБУДО УЦ.

12.18. Гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

12.19. Осуществлять совместно с Советом МБУДО УЦ контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Работник обязан:

12.21. Соблюдать выполнение Правил внутреннего распорядка и требования охраны труда.

12.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

12.24. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

XIII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 (РЕД. ОТ 27.07.2006) «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

13.1. Работодатель имеет право:

13.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

13.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

13.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

13.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

13.2. Работодатель обязан:

13.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

13.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

13.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;

13.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

13.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;

13.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

13.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;

13.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебный обязанностей;

13.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о произошедших на их территории пожарах и их последствиях;

13.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

13.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

13.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

13.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно - техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.5. К дисциплинарной ответственности работодателем могут быть привлечены работники за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных трудовых обязанностей в сфере пожарной безопасности. Дисциплинарная (материальная ответственность) предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации (статьями 1, 3, 6, 22, 37, 66, 81, 90, 192, 193-195, 220, 236-250, 277, 346, 357, 406, 409, 414, 419).

Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) предусмотрена административная ответственность за нарушения требований пожарной безопасности. Основной статьей, устанавливающей ответственность за нарушение требований пожарной безопасности, является ст. 20.4 КоАП РФ, согласно которой нарушители могут быть привлечены к ответственности в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитете по труду и занятости населения Мурманской области.

14.2. Работодатель совместно с Советом МБУДО УЦ осуществляют контроль за реализацией норм Коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

14.3. Работодатель совместно с Советом МБУДО УЦ рассматривают в 14-дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.4. Работодатель совместно с Советом МБУДО УЦ соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

14.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Пронумеровано, прошумеровано, скреплено
печатью (заглавной штампом)

листов

И.Д.Мирекова, МОУ ЦДО УД

С.В. Желонкин



Регистрационная карточка коллективного договора

Организация: МБУ ДО ЗАТО г. Североморск «Учебный центр»

Организационно-правовая форма: муниципальная

Вид деятельности: образование № дела 09-03/1

Срок действия 26.10.2022-25.10.2025

Дата поступления на уведомительную регистрацию 10.11.2022

Регистрационный № коллективного договора 141/2022 от «10» 11 2022 г.

Лицо, ответственное за уведомительную регистрацию: Вешаева Н.В., (815 2) 23 45 98

| Информация о выявленных условиях, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ | |
|---|--|
| Управление охраны труда и социально-трудовых отношений Министерства труда и социального развития Мурманской области | Перечень выявленных ухудшающих условий |
| 1 Вешаева Н.В. (815 2) 23 45 98 | 2 |
| | |