

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения
Калининградской области дополнительного образования
«Калининградский областной детско-юношеский центр
экологии, краеведения и туризма»
на 2020 - 2023 годы

От работодателя:
Директор _____ И.Ф. Каплуевич

«15» _____ 2020 г.



От работников:
Председатель профсоюзного
комитета _____

«15» _____ Д.П. Филиппенко
«15» _____ 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном образовательном учреждении Калининградской области дополнительного образования «Калининградский областной детско-юношеский центр экологии, краеведения и туризма» (далее – Учреждение, Работодатель).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с правовыми нормами, установленными законодательством РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения в лице их представителя — председателя профсоюзного комитета Филиппенко Дмитрия Павловича, и работодатель в лице директора Учреждения Каплуцевич Инны Францевны (далее - Работодатель).

1.4. Профсоюзный комитет выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, при рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем, а также в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.7. При слиянии Учреждения, присоединении Учреждения к другому юридическому лицу, разделении 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 договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.13. В случае возникновения спорных вопросов по толкованию и реализации положений коллективного договора, они будут разрешаться посредством прямых и открытых переговоров, а при недостижении компромиссных решений – в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые утверждаются на Общем собрании работников Учреждения после вынесения их на рассмотрение рабочей группой:

- Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного образования «Калининградский областной детско-юношеский центр экологии, краеведения и туризма».

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное

обеспечение спецодеждой и СИЗ;

- Перечень профессий, работа в которых дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств;

- Перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

1.15. Локальные нормативные акты, указанные в п. 1.14, являются неотъемлемой частью коллективного договора.

2. Предмет Коллективного договора

2.1. Предметом настоящего договора является установление более благоприятных, по сравнению с гарантированными законодательством Российской Федерации, условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, гарантий и льгот работникам, а также иные вопросы, определенные сторонами.

2.2. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2.3. Работодатель обязуется учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, правила внутреннего трудового распорядка, подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, правила и инструкции по охране труда, режим рабочего времени, график отпусков.

2.4. При заключении нового коллективного договора Работодатель не имеет право ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим коллективным договором.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного образовательного учреждения Калининградской области дополнительного образования «Калининградский областной детско-юношеский центр экологии, краеведения и туризма».

3.2. Система оплаты труда работников и должностные оклады устанавливается с учетом:

1) государственных гарантий по оплате труда;

2) профессионально-квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

3) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждаемого Министерством социальной политики и труда Калининградской области;

4) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Калининградской области, утверждаемого Министерством социальной политики и труда Калининградской области;

5) примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений (за исключением учреждений начального и среднего профессионального образования, государственных школ-интернатов), утвержденного Министерством образования Калининградской области;

6) мнения представительного органа работников.

3.3. Все выплаты, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм. В состав среднего заработка не включаются суммы, выплачиваемые работникам Учреждения на основании гражданско-правовых договоров.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится 05 и 20 числа каждого месяца.

3.5. Заработная плата включает в себя:

3.5.1. Должностной оклад;

3.5.2. Обязательные выплаты;

3.5.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

3.5.4. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

3.6. За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего Работника производится дополнительная оплата до 100% тарифной ставки (должностного оклада).

3.7.1. Изменение базовой части заработной платы производится при:

- увеличении стажа педагогической работы или стажа работы в учреждении (для вспомогательного и обслуживающего персонала);

- повышении квалификационного уровня – со дня достижения соответствующей квалификационной категории;

- получении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня присвоения;

- присвоении ведомственной награды Калининградской области или Российской Федерации – со дня присвоения;

- получении статуса молодого специалиста – при условии трудоустройства в Учреждение в течение 1 года после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или в образовательной организации высшего образования;

- получении статуса наставника – с даты издания приказа Учреждения.

3.7.2. При наступлении у работника права на изменение базовой части заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера более высокой базовой части заработной платы со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

4.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов организации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.4. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. При заключении трудового договора указываются обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада) конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры обязательных выплат;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на Положение об оплате труда, регулирующее порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.7. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, трудового договора, устава Учреждения, если работник не был ознакомлен с ними под роспись.

4.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для административно-управленческого персонала и руководителей структурных подразделений - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

4.9. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух недель, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

5. Рабочее время и время отдыха

Договаривающиеся стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми общим собранием работников и утверждаемыми директором Учреждения.

5.2. Для административно-управленческого, обслуживающего и вспомогательного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается по соглашению между работником и Работодателем, а также в случаях прямо предусмотренных ТК РФ.

5.5. Для работников, перечисленных в п.п. 5.2. и 5.3. устанавливаются два выходных дня в неделю.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению

директора. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). При отсутствии достаточных финансовых средств директор Учреждения предоставляет работнику иной день отдыха по согласованию с работником в течение года (365 дней с момента работы в выходной или нерабочий праздничный день). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению директора Учреждения, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения.

5.9. Для работников, занимающих должности административно-управленческого (если их деятельность не связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой), обслуживающего и вспомогательного персонала, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Для педагогических работников, включая заместителей директора и руководителей структурных подразделений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (удлиненный основной отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г.).

5.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель обязан по письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется (на основании письменного заявления работника) в размере:

- до 35 календарных дней в году - участникам Великой Отечественной Войны;
- до 60 календарных дней в году - работающим инвалидам;
- до 30 календарных дней в году - ветеранам труда;
- до 14 календарных дней в году - работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- до 14 календарных дней в году - работникам, имеющим ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- и в других случаях (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребенка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) до 5 рабочих дней;
- до 14 календарных дней – работающим пенсионерам по возрасту;
- до 14 календарных дней – родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших в случае ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы).

Работодатель вправе предоставить по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы большей продолжительности, чем предусмотрено в настоящем пункте.

5.12. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4

пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.13. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.14. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

5.14.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.14.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.14.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.15. Условия предоставления длительного отпуска:

- продолжительность длительного отпуска составляет один год;
- отпуск предоставляется не более чем одному педагогическому работнику в год. При наличии двух и более кандидатур преимущественное право переходит к педагогическому работнику с более длительным педагогическим стажем;
- отпуск предоставляется целиком, без разделения на части;
- педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок;
- допускается присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску после его завершения;
- длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим как по основному месту работы, так и по совместительству.

5.16. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Учреждения.

5.17. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количеству обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации Учреждения.

6. Улучшение условий и охрана труда работников

Работодатель, в соответствии с частью 2 ст. 22 ТК РФ, обязуется:

6.1. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

6.2. Обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.3. Организовать труд работников так, чтобы каждый выполнял работу по своей специальности и квалификации.

6.4. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать и поощрять инициативных работников.

6.5. Осуществлять перевод работников, нуждающихся в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

6.6. Проводить со всеми поступающими на работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.8. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, и с неблагоприятными условиями труда.

6.9. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в пять лет.

6.10. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

6.11. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях температурный режим в соответствии с СанПиН 2.2.4.548-96. При понижении температуры ниже нормы (18 градусов С) Работодатель по представлению профсоюзного комитета может переводить работника на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется назначить должностное лицо, ответственное за обеспечение безопасности труда и обеспечить обучение, своевременное повышение квалификации данного лица.

6.13. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков составляется с учетом потребностей Учреждения и заключением специальной оценки условий труда.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

7.1. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязуется руководствоваться ТК РФ.

7.2. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники Учреждения предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

7.3. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а также и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 180 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право при оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

7.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица указанные в ст. 179 ТК РФ.

7.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (гл. 27 ТК РФ).

7.6. Высвобождаемым работникам со дня предупреждения об увольнении предоставляется свободное время от работы не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.7. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритетное право в приеме на работу имеют работники, ранее добросовестно работавшие в нем и уволенные в связи с сокращением численности или штата.

8. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать работников Учреждения бесплатным пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

8.2. Предоставлять работникам оплачиваемое время для прохождения диспансеризации и медицинских профосмотров. Обеспечивать за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.3. Работодатель предоставляет возможность работникам Учреждения проходить повышение квалификации и профессиональную переподготовку (дополнительное профессиональное образование) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; в том числе на курсах, проводимых Учреждением бесплатно или на льготных условиях.

8.4. Обеспечивать предоставление работникам других гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. №164-188 ТК РФ.

9. Социальная защита работников

9.1. Работодатель обязуется, при наличии внебюджетных средств, оказывать материальную помощь работникам.

Причина	Подтверждающие документы	Размер материальной помощи
На частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника	- договор на лечение, операцию - справка-направление врача - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств) - именные рецепты При необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающее необходимость платной дорогостоящей	до 100% от МРОТ

	медицинской помощи по жизненно важным показаниям	
В связи с чрезвычайными ситуациями природного и техногенного характера в случае причинения ущерба имуществу (кража, пожар, наводнение и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией	до 100% от МРОТ
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- свидетельство о смерти - свидетельство о браке - свидетельство о рождении	до 100% от МРОТ
В связи со смертью работника	- заявление родственников - свидетельство о смерти (копия)	до 100% от МРОТ
В связи с первичным бракосочетанием	- заявление - свидетельство о браке	до 50% от МРОТ
В связи с рождением или усыновлением ребенка	- заявление - свидетельство о рождении ребенка	до 50% от МРОТ

9.2. Выплата производится после издания приказа директора Учреждения.

9.3. Работодатель обязуется в целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения, вызванного следующими обстоятельствами:

- нахождением в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождением в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождением в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

10. Гарантии прав представителей профсоюзной организации и членов организации Профсоюза

Стороны договариваются:

10.1. Права и гарантии деятельности организации Профсоюза, членов первичной профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации и Калининградской области, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, положением об организации Профсоюза и реализуются с учетом соглашений федерального и регионального уровня, уставов организаций, коллективных договоров.

10.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.3. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности организации Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.4. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в профсоюзные органы работников, не освобожденных от работы:

10.4.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3, 5 части первой статьи

81 Трудового кодекса Российской Федерации, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, установленном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.4.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзным органом.

10.4.4. Члены выборных профсоюзных органов, участвующих в коллективных переговорах и подготовке проекта коллективного договора, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе коллективных переговоров, но не более трех месяцев.

10.5. Учитывать, что работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

10.6. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Отраслевого соглашения.

11. Моральное и материальное стимулирование работников

11.1. С целью усиления материальной и моральной заинтересованности сотрудников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы, сохранения и укрепления материально-технической базы Учреждения, привлечения и закрепления в Учреждение высококвалифицированных кадров, в Учреждении действует система морального и материального стимулирования.

11.2. В Учреждении вводятся следующие виды морального и материального поощрения сотрудников:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению ведомственными наградами Министерства образования Калининградской области, наградами Калининградской области;
- представление к награждению ведомственными наградами и знаками отличия Министерства просвещения Российской Федерации;
- представление к присвоению почетного звания Российской Федерации;
- премирование.

11.3. Объявление благодарности и награждение почетной грамотой осуществляется приказом директора по представлению профсоюзного комитета, ходатайству руководителя соответствующего структурного подразделения Учреждения.

11.4. Благодарность объявляется:

- за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
- за активное участие в отдельных мероприятиях Учреждения.

Если действующим законодательством, коллективным договором, локальными актами Учреждения за выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями и активное участие в отдельных мероприятиях Учреждения, предусмотрено установление выплат премиального характера; объявление благодарности не может заменить установление указанных выплат.

11.5. Работники Учреждения награждаются почетной грамотой за многолетний, добросовестный труд.

11.6. Работники Учреждения представляются к награждению наградами Министерства

образования Калининградской области и наградами Калининградской области за долголетний добросовестный труд к юбилейным и памятным датам.

Представление осуществляется в порядке, установленном соответствующими законодательными и нормативными правовыми актами.

11.7. Работники Учреждения представляются к награждению ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации в соответствии с Положением, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 9 января 2019 г. № 1.

11.8. Работники Учреждения представляются к присвоению почетных званий в порядке, установленном Указами Президента РФ и иными нормативными правовыми актами.

11.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного образования «Калининградский областной детско-юношеский центр экологии, краеведения и туризма».

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на директора Учреждения и Председателя профсоюзного комитета Учреждения. Контроль за выполнением коллективного договора также осуществляется соответствующими органами по труду.

12.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

От работодателя:

Директор



И.Ф. Каплуцевич

2020 г.

От работников:

Председатель профсоюзного
комитета

Д.П. Филиппенко

2020 г.