

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Новосибирска «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха»

Представитель трудового коллектива
МАУ ДО ГРЦ ООД «ФорУс»


Л. Ф. Смольникова
«31»  2024 г.

Директор
«31»  С. П. Маньков
2024 г.



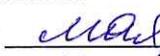
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Новосибирска
«Городского ресурсного центра по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха»

с 01 июня 2024 г. до 01 июня 2027 г.



Принят на собрании трудового коллектива

«22»  2024 г.
протокол № 1

г. Новосибирск

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Городской ресурсный центр по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха» в лице директора Манькова Сергея Петровича;
- работники Учреждения, интересы которых представляет представитель трудового коллектива Смольникова Людмила Федоровна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, изменения типа учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение всего срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут

ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и условиями отраслевых соглашений.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.12. Контроль, за ходом выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 июня 2024 г. и сохраняет свое действие в течение трёх лет, до 01 июня 2027 г.

1.16. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли Учреждения и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность организации. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, сырьем, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность Учреждения, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представитель трудового коллектива обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и производственной дисциплины.

Раздел 2. Обеспечение занятости, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также знакомит работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного ученическим договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. В трудовом договоре работников Учреждения независимо от занимаемой им должности при осуществлении своих должностных обязанностей могут быть включены следующие условия: исполнять добросовестно и на высоком профессиональном уровне должностные обязанности; соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе; проявлять уважение, понимание, корректность, открытость, доброжелательность и внимательность в обращении с участниками образовательных отношений; не допускать действий, связанных с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению своих должностных обязанностей; придерживаться общепринятых стандартов и норм делового стиля в одежде.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевым Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. В трудовом договоре оговаривается объем должностных обязанностей работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформляется в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. Изменение определенных условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой

частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. В день прекращения трудового договора Работодатель выдает Работнику трудовую книжку (в случае ее ведения на бумажном носителе) или предоставляет сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020) и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы будут выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования

о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.10. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, Работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

2.11. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, порядок и условия которой утверждены Работодателем в Положении об обучении и развитии персонала Учреждения.

2.12. Для определения уровня профессиональной подготовки, в учреждении проводится аттестация работников на соответствие занимаемой должности, порядок и условия проведения которой утверждены Работодателем в Положениях «О порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности заместителей руководителя, начальников отделов, служб, структурных подразделений и филиалов, а также специалистов МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс» и «О порядке проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических и медицинских работников МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс».

2.13. Работодатель обязуется сообщать работнику в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения возможных массовых увольнений работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения, и в полном объеме представлять органам службы занятости и представителю трудового коллектива информацию о проведении указанных мероприятий.

Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представителя трудового коллектива.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более

человек;

- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней.

2.13.1. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

2.13.2. Работодатель обеспечивает право работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников Учреждения, право на время поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

Работодатель организует переподготовку кадров работников, подлежащих сокращению, при переводе их на работу по другим профессиям, необходимым в Учреждении, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

2.13.3. Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест ввести необходимые из следующих мер:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить прием на работу новых работников;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- ввести режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

2.13.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Раздел 3. Режим труда и отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива и иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, при шестидневной - один выходной день в неделю – воскресенье, для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, с предоставлением выходного дня по скользящему графику, для отдельных категорий работников устанавливается сменный режим работы по скользящему графику.

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для отдельных категорий работников, а именно:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;
- для педагогических работников – 36 часов;
- для медицинских работников – 39 часов.

Продолжительность **ежедневной** работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте:
 - от четырнадцати до пятнадцати лет – 4 часа;
 - от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
 - от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:
 - в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа;
 - в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
 - при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов,
- при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:
 - при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным

членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению Работодателя при наличии производственной необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению определенных трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Не допускается привлечение работников к выполнению определенных трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в отсутствие производственной необходимости на постоянной основе.

При определении перечня должностей и порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях Новосибирской области, финансируемых за счет средств городского бюджета, работодатели руководствуются постановлением мэрии города Новосибирска от 20 июля 2015 г. N 4821"О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска".

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

3.5. В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то характер работы является разъездным.

3.6. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.6.1 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия

(пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с представителем трудового коллектива.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе (приказу) работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения Работодателем и работником.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не

позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена, по выбору работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск по согласованию сторон при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

3.10. Работодатель устанавливает перечень должностей, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

Для следующих сотрудников Учреждения устанавливается режим ненормированного рабочего дня, с предоставлением ежегодных дополнительных оплачиваемых дней отпуска (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 нормальной продолжительности рабочего времени):

- директор учреждения – 3 календарных дня;
- заместитель директора – 3 календарных дня;
- главный инженер – 3 календарных дня;
- главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- бухгалтер по расчету заработной платы – 3 календарных дня;
- начальник производственно – технического отдела – 3 календарных дня;
- начальник отдела информатизации и материально-технического снабжения – 3 календарных дня;
- заместитель начальника отдела информатизации и материально-технического снабжения – 3 календарных дня;
- начальник отдела организационно-кадровой работы -3 календарных дня;
- начальник учебно-методического отдела – 3 календарных дня;
- начальник проектно – аналитического отдела – 3 календарных дня;
- начальник отдела маркетинга, учета и реализации путевок – 3 календарных дня;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня;
- начальник ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня;
- начальник медицинской службы ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня;

- начальник педагогической службы ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня;
- заведующий столовой ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня;
- начальник административно-хозяйственной службы ДСОЛКД «Тимуровец» – календарных 3 дня;
- начальник технической службы ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня;
- начальник базы отдыха «ТУРГРАД» – 3 календарных дней;
- начальник ДОЛКД «Пионер» - 3 календарных дня;
- начальник ДОЛКД «Созвездие Юниор» – 3 календарных дня;
- начальник ДОЛ «Звездный Бриз» - 3 календарных дня;
- вожатый – 3 календарных дня;
- администратор педагогической службы ДСОЛКД «Тимуровец» - 3 календарных дня.

3.11. В соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда от 28.02.2020, 11.11.2022, 04.07.2023 работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1 и 3.2 классов предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- класс условий труда (вредный) 3.2. – не менее 8 календарных дней.

Работодатель устанавливает в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда дополнительный оплачиваемый отпуск электрогазосварщику 4 разряда ДСОЛКД «Тимуровец» - 8 календарных дней.

3.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех категорий работников устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

Для отдельных категорий работников (в том числе для педагогических, несовершеннолетних, инвалидов) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы.

По желанию работника, ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работникам – совместителям, если отпуск по совместительству совпадает с ежегодным основным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- работники, награжденные нагрудным знаком "Почетный донор России";
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающий ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- мужа женщин, которые находятся в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- совместители — им работодатель обязан предоставить отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы;
- работники, отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- ветераны.
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В случае временной нетрудоспособности работника, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника на количество календарных дней болезни.

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в год.

3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала.

Раздел 4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждений, доплат, нормирование труда

4.1. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

4.2. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем – муниципальным автономным учреждением дополнительного образования города Новосибирска «Городским ресурсным центром по организации отдыха и оздоровления детей «Формула Успеха» выплат работникам вознаграждений за их труд в

соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

4.4. Начисление заработной платы сотрудникам учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором учреждения и согласованным с Департаментом образования мэрии города Новосибирска. Штатное расписание учреждения состоит из трех частей: первая часть включает бюджетные ставки - для сотрудников, занятых оказанием услуг в рамках муниципального задания, вторая часть включает постоянные ставки за счет средств от оказания платных услуг - для сотрудников, выполняющих работу по оказанию платных услуг; третья часть включает сезонные ставки за счет средств от оказания платных услуг - для сотрудников, выполняющих работу по оказанию платных услуг во время массовых заездов, увеличения объема оказываемых услуг.

4.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом директора учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению в соответствии с настоящим Положением на 1 сентября каждого года.

4.6. Размеры должностных окладов (окладов) по должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии:

- с Постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3611 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска»;

- с Постановлением мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами», на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней (подуровней) квалификаций, групп по оплате труда руководителей;

- приказом Минтруда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с

профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

4.7. Размер должностного оклада для всех сотрудников учреждения является фиксированным (постоянным), не зависит от результатов работы учреждения в целом и выплачивается за счет средств бюджета города Новосибирска и за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

4.8. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

4.9. Зарботная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (30 числа текущего месяца – за первую половину месяца (без учета премии по итогам за период (месяц, год) и 15 числа месяца, следующего за расчетным месяцем – окончательный расчет за отработанный месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.10. Размер заработной платы, выплачиваемый за первую половину месяца, начисляется за фактически отработанное работником время за первую половину месяца.

4.11. Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на указанный Работником расчетный счет или в соответствии с заключенным договором между Учреждением и Банком.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.13. Ежемесячно, до выплаты заработной платы за вторую половину месяца, каждому работнику выдается расчетный листок утвержденной формы, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и иных начисленных сумм, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы (если иные имеются), оплата отпуска, выплат при увольнении и иных выплат причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.14. Увеличение (индексация) заработной платы сотрудников учреждения производится в порядке и в сроки, установленные Постановлениями Правительства Новосибирской области или мэрии города Новосибирска.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Виды компенсационных выплат, размер и порядок установления определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Российской Федерации, и настоящим Положением.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным

окладам, определенным трудовым договором с работником, если законодательством РФ не предусмотрено иное.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда (установленных специальной оценкой по условиям труда рабочих мест) и производятся в соответствии со ст. 92, ст.117, ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере:

Класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 % от должностного оклада (оклада);

Класс условий труда (вредный) 3.2. – 6 % от должностного оклада (оклада);

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда (оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты), в размере 25%;

- выплаты за работу в ночное время, в размере 40 % должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (ночное время с 22.00ч. до 06.00ч.);

- доплата за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере от должностного оклада;

- Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации – в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждения и отдельных категорий работников, а именно: доплата работникам непосредственно занятым в загородных оздоровительных лагерях учреждения

осуществляющего лечение, оздоровление и (или) отдых, и осуществляющее образовательную деятельность по основным и дополнительным программам (загородные оздоровительные лагеря) в размере 15% должностного оклада (оклада);

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Дополнительная оплата производится в соответствии со статьей 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации за дополнительную работу с письменного согласия работника (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника) по другой или такой же профессии (должности) наряду с работой, определенной трудовым договором. Выполнение заместителями руководителей учреждения дополнительной работы в пределах рабочего времени – по совмещению, за пределами рабочего времени – по внутреннему совместительству разрешается заместителям руководителя по решению руководителя учреждения.

Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего времени. При наличии двух и более особенностей деятельности учреждения или работников доплаты к должностному окладу (окладу) работника осуществляются за каждую из них.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника за конечный и успешный результат труда.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера работников учреждения состоит из бюджетной части, в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет бюджета города Новосибирска, и средств, полученных от оказания платных услуг.

6.3. Объем бюджетной стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

6.4. Для стимулирования работников к достижению качественных результатов труда возможно использование не более 65 % доходов от оказания платных услуг на оплату труда сотрудников учреждения с начислениями.

6.5. Размер стимулирующего фонда за счет средств, полученных от оказания платных услуг, определяется при планировании фонда оплаты труда на текущий год на основе финансовых показателей работы учреждения (утвержденный план доходов, расходов учреждения, план по ФОТ) и исходя из целей и задач, решаемых учреждением в данный период. Планирование стимулирующего фонда производится каждый раз с учетом конкретных обстоятельств, размер фонда может меняться в зависимости от результатов работы учреждения в

течение текущего года.

6.6. Для распределения стимулирующего фонда избирается общим собранием работников простым большинством голосов комиссия по распределению стимулирующих выплат учреждения и утверждается приказом директора. Комиссия работает на основании утвержденного Положения о комиссии по распределению стимулирующих выплат МАУ ДО ГРЦ ОООД «ФорУс».

6.7. Система стимулирующих выплат для работников учреждения предусматривает:

- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности – устанавливается не реже чем на квартал на основании приказа директора учреждения в пределах фонда оплаты труда, и выплачивается ежемесячно;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год) - размер которых утверждается приказом директора по учреждению в пределах фонда оплаты труда. Зависят от результатов работы за конкретный период и максимальным размером для конкретного работника не ограничиваются;
- премия за выполнение важных и особо важных заданий;
- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию.

Раздел 7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

7.1.1. ежегодно выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны

труда и снижению уровней профессиональных рисков финансовые средства в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство работ, услуг;

7.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

7.1.3. провести специальную оценку условий труда рабочих мест;

7.1.4. обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в учреждении, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам, в связи с этим компенсациях в срок не позднее, чем 30 календарных дней, со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки

условий труда;

- обеспечить обязательное включение в трудовые договоры с работниками условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также об условиях труда на рабочем месте (классы (подклассы));

- выплачивать компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных

- по результатам специальной оценки условий труда;

- бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, которые могут быть заменены по решению работодателя эквивалентной денежной компенсацией;

- для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- проводить специальное обучение по охране труда работников, в том числе руководителей, не реже одного раза в три года;

- организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных/периодических) медицинских осмотров (обследований) работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, работников общественного питания и детских учреждений, а также работников работающих с ПЭВМ более 50% времени;

- допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

- в соответствии с действующим законодательством обеспечить своевременную выдачу, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;
- создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, а также членами комитетов (комиссий) по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;
- расследовать несчастные случаи в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Минтруда и соцзащиты РФ от 20 апреля 2022 г. N 223н.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

7.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.2.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны;

7.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5. проходить обязательные предварительные, периодические, а так же внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Раздел 8. Гарантии и компенсации

8.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Социальный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;

- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Социальный фонд Российской Федерации;

- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного

учета, представленной в Социальный фонд Российской Федерации.

8.2. Работодатель помимо предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций предоставляет:

- бесплатную перевозку работников на работу в ДСОЛКД «Тимуровец», ДОЛКД «Пионер», ДОЛ «Звездный Бриз» из г. Бердска и обратно своим служебным транспортом;

- питание для сотрудников учреждения в соответствии с Положением о порядке назначения и выплаты компенсаций работникам Учреждения;

- выплату единовременной материальной помощи в соответствии с Положением о материальной помощи сотрудникам/работникам Учреждения из средств от оказания платных услуг.

- льготные путевки и курсовки для детей (внуков) сотрудников Учреждения.

Раздел 9. Условия и гарантии деятельности Представительного органа работников

9.1. Работодатель предоставляет Представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием (конференцией) работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

9.3. Представитель трудового коллектива признает, что проведение собраний (конференций) работников Учреждения в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

9.4. Представитель трудового коллектива содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

9.5. Работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива и согласует с ним при принятии следующих локальных нормативных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

- Положение о системе оплаты труда работников Учреждения;

- Положение о материальной помощи и других дополнительных выплатах/льготах работникам Учреждения.

Раздел 10. Разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного

договора не прибегать к локаутам.

10.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

11.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

11.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

11.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.

11.5. Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

11.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

11.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

11.9. Коллективный договор размещается в отделе Организационно-кадровой работы, с целью свободной доступности работникам.

