Управление образования города Пензы
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы
(МБОУДО «ЦРТДиЮ»)

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУДО «ЦРТДиЮ»
_____А. В. Огурцова
29 января 2021 года

Представитель работодателя:
Директор

МБОУДО «ЦРТДиЮ»
_____С. А. Макарова
29 января 2021 года

Макарова Светлана Анатольевна

Макарова Светлана Анатольевна
C=RU, OU=директор, O=Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительно, CN=Макарова Светлана Анатольевна, E=srtd2@yandex.ru
МБОУДО "ЦРТДиЮ"
2022-10-04 10:35:13

Принят на общем собрании трудового
коллектива МБОУДО «ЦРТДиЮ»
Протокол № 24
от 29 января 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы (МБОУДО «ЦРТДиЮ») на 2021-2024 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» г. Пензы (далее – МБОУДО «ЦРТДиЮ»).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работодателя и работников в лице их представителей по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных прав и гарантий; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Коллективный договор определяет взаимные обязательства работников и Работодателя по защите трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создаёт более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, областным и городским соглашениями.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора МБОУДО «ЦРТДиЮ» Макаровой Светланы Анатольевны (далее – Работодатель);

- работники МБОУДО «ЦРТДиЮ» интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя первичной профсоюзной организации Огурцовой Алевтины Владимировны (далее - Профсоюз).

- работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУДО «ЦРТДиЮ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения

вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.7. В период действия коллективного договора Профсоюз содействует Руководителю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.8. Стороны договорились:

1.8.1. Предоставлять возможность представителям сторон принимать участие в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; проведении взаимных консультаций; предоставлении сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.8.2. Оперативно обеспечивать друг друга получаемой нормативной информацией по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.8.3. Руководитель признает выборный комитет первичной профсоюзной организации (далее - профком) – единственным представителем работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

1.8.4. Установление либо изменение условий труда в МБОУДО «ЦРТДиЮ» в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения профкома.

1.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

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

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» под роспись в течении 7 дней.

1.10. Настоящий коллективный договор является основой для разработки

и заключения индивидуальных трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.11. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУДО «ЦРТДиЮ» расторжения трудового договора с Руководителем.

1.13. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.14. При смене формы собственности МБОУДО «ЦРТДиЮ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации МБОУДО «ЦРТДиЮ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Представители сторон при проведении контроля обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Ежегодно стороны договора отчитываются о выполнении обязательств на общем собрании трудового коллектива.

1.17. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления МБОУДО «ЦРТДиЮ» непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- с учетом мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с профкомом.

Работодатель при согласовании с профкомом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором,

направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУДО «ЦРТДиЮ» для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта, указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписание, профессией, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и Работодатель.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо, наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в МБОУДО «ЦРТДиЮ» Правила внутреннего трудового распорядка.

2.3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (статья 67 ТК РФ).

Трудовые договора с работниками МБОУДО «ЦРТДиЮ» о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 59 ТК РФ).

2.3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами.

Руководитель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

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

- 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 локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБОУДО «ЦРТДиЮ» показателей и критериев;

2.3.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

Допускается изменение определенных сторон условий трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в МБОУДО «ЦРТДиЮ» работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации), так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом МБОУДО «ЦРТДиЮ», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой

договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.3.7. Наименования должностей и профессий работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» должны соответствовать наименованиям, указанным в Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утвержденной постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678), Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н) и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

2.3.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.3.9. Работодатель признает право работников на осуществление ими самозащиты трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством, включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

2.3.10. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

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

Срочный трудовой договор с работником прекращается в связи с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего

работника, других случаев, предусмотренных статьей 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.6. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в МБОУДО «ЦРТДиЮ» регулируются статьями 253-264 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в МБОУДО «ЦРТДиЮ» в соответствии со статьями 265-272 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Профсоюзный комитет обязуется:

2.8.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.8.2. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обеспечивает занятость работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

3.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала МБОУДО «ЦРТДиЮ» в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по (предметам) специальностям.

3.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий (статья 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число

увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профкому информацию о возможном массовом увольнении.

3.4. Работники МБОУДО «ЦРТДиЮ» о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по сокращению численности или штатов производится только с учетом мнения профкома.

3.5. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации МБОУДО «ЦРТДиЮ». Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры МБОУДО «ЦРТДиЮ», разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации МБОУДО «ЦРТДиЮ», сокращении штатов или численности работников.

3.6. Не допускать увольнения:

- работников в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и Пензенской городской организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- двух работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- работников, в связи с сокращением численности или штата МБОУДО «ЦРТДиЮ», впервые поступивших на работу по полученной специальности в течении трех лет.

3.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников использовать естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;

- увольняет совместителей;

- приостанавливает прием новых работников других профессий;

- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;

- ограничивает совмещение профессий.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБОУДО «ЦРТДиЮ» (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 3.4. выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.11. При возможных массовых увольнениях работников Руководитель обязан уведомить профком не менее чем за три месяца письменно о возможном массовом сокращении работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (статья 82 ТК РФ).

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация МБОУДО «ЦРТДиЮ» с численностью работающих 15 (пятнадцати) и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течении 30 дней;

60 и более человек в течении 60 дней;

100 и более человек в течении 90 дней;

- увольнение работников в количестве одного процента общего числа работающих в связи с ликвидацией МБОУДО «ЦРТДиЮ» либо сокращением численности или штата в течении 30 календарных дней в городах и районах с общей численностью занятых менее 5 (пяти) тысяч человек;

- увольнение 10 (десяти) и более процентов работников в течении 30 календарных дней в МБОУДО «ЦРТДиЮ».

3.12. Профсоюзный комитет обязуется:

3. 12.1. Обеспечивать защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.12.2. Участвовать в мероприятиях, направленных на сохранение рабочих мест и предотвращение массовых увольнений работников.

3.12.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (статья 372 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), с учётом:

а) режима деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ», связанного с пребыванием учащихся, в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы МБОУДО «ЦРТДиЮ»;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ЦРТДиЮ» утверждаются Работодателем с учётом мнения профкома МБОУДО «ЦРТДиЮ».

Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ЦРТДиЮ» в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В случае неполного рабочего дня (менее четырех часов) обеденный перерыв Работодатель вправе не предоставлять. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ЦРТДиЮ» или по соглашению между работником и Работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с учащимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных работников, режим которых отличается от общих правил, установленных в МБОУДО «ЦРТДиЮ», определяется трудовым договором (статья 100 ТК РФ).

4.4. В МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливается пятидневная, шестидневная рабочая неделя.

4.5. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.

4.6. Для педагогических работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

4.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в МБОУДО «ЦРТДиЮ».

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться директором, определяется Управлением образования города Пензы.

4.8. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет работник, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев, и др.).

4.9. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается Руководителем МБОУДО «ЦРТДиЮ» с учётом мнения профкома. Распределение учебной нагрузки завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях на очередной учебный год и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

4.10. Ставки заработной платы устанавливаются педагогическим работникам за преподавательскую работу исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между занятиями.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.12. При составлении расписания занятий Работодатель соблюдает санитарные правила с целью недопущения перегрузки учащихся, а также учитывает рациональное использование рабочего времени педагогических работников, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для учащихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

4.13. Часы, свободные от проведении занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБОУДО «ЦРТДиЮ» (заседаний педагогического совета, родительских собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Руководитель 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.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.16. Привлечение работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом и Правилами внутреннего трудового распо-

рядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), является рабочим временем педагогических и других работников МБОУДО «ЦРТДиЮ».

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ» по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для учащихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МБОУДО «ЦРТДиЮ» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул и времени, необходимого для выполнения работ, требующих затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и которое вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУДО «ЦРТДиЮ», тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

4.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.19. Работник наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, может выполнять в МБОУДО «ЦРТДиЮ» дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы с дополнительной оплатой за выполненную работу как за совмещение профессий (должностей) или расширения зон обслуживания, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Применяемые в трудовых отношениях с работниками МБОУДО «ЦРТДиЮ» такие формы организации труда, как совместительство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963)

4.20. Стороны согласились, что:

4.20.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБОУДО «ЦРТДиЮ». Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с очередностью.

4.20.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Руководителем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.20.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

4.20.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20.5. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.20.6. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Руководителем с учётом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных или общественных обязанностей.

4.20.7. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБОУДО «ЦРТДиЮ», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того года, за который он предоставляется.

4.20.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации:

- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.21. Педагогическим работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ» предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Другим категориям работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

4.22. Работодатель обязуется:

4.22.1. По письменному заявлению работника перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.22.2. Предоставляется работникам ежегодный дополнительный отпуск в соответствии со статьями 116-120 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.22.3. Работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ» с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере не менее 7 календарных дней.

Перечень категорий работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

Руководитель МБОУДО «ЦРТДиЮ» ведёт учет ненормированного рабочего времени.

4.22.4. Предоставлять работникам в день рождения 0,5 дня отдыха по договоренности с Руководителем, но не во вред деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ».

4.22.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

4.23. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ», осуществляющих образовательную деятельность, длительность отпуска сроком до одного года.

4.24. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. №678 (Собрание законодательства Российской федерации, 2013, №33., ст.4381) (далее – педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

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

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

4.26.1. 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 работа в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

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

4.26.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на

педагогическую работу не превысили одного месяца.

4.27. Замена ушедшего в длительный отпуск педагогического работника может осуществляться в форме внутреннего совмещения, в порядке совместительства, приема другого работника по срочному трудовому договору.

4.28. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику на любой срок, но не более одного года в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ».

4.29. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком или по согласованию с директором МБОУДО «ЦРТДиЮ» переносится на другой срок.

4.30. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшем членом семьи.

4.31. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

4.32. В случае досрочного возвращения из отпуска работник обязан поставить в известность директора МБОУДО «ЦРТДиЮ» в письменном виде не позднее чем за 2 месяца до предполагаемого возвращения заявителя из отпуска.

4.33. Длительный отпуск не может быть использован по частям. В случае досрочного возвращения заявителя из отпуска считается использованным.

4.34. Предоставление длительного отпуска осуществляется без сохранения заработной платы.

4.35. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом.

4.36. Решение о предоставлении или не предоставлении длительного педагогического отпуска доводится до сведения заинтересованного лица в течении 1 (одного) месяца с момента подачи заявления.

4.37. За педагогическими работниками, находившимися в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество учащихся, учебных групп.

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

4.38. Длительный отпуск не предоставляется работникам, работающим по совместительству.

4.39. Разногласия между сторонами рассматриваются в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров.

4.40. Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется соглашением между администрацией и работником.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и супруге (у) военнослужащих, погибших, раненных, заболевших при исполнении служебных обязанностей - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней следующим работникам, осуществляющим уход за детьми:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.41. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны договорились:

4.42. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.43. По ходатайству профсоюзной организации работникам представляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха по следующим причинам и в количестве:

- родителям первоклассников и выпускников - один рабочий день;

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы Российской Федерации - один рабочий день;

- регистрация брака - три рабочих дня;

- мужчине при рождении ребенка – один рабочий день;

- смерть близких родственников - три рабочих дня.

4.44. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников МБОУДО «ЦРТДиЮ».

V. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» осуществляется из бюджетных и внебюджетных средств МБОУДО «ЦРТДиЮ». Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.1.2. Положение об оплате труда работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» регулирует вопросы оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Руководителем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.3. Система оплаты труда МБОУДО «ЦРТДиЮ» включает:

- расчетный должностной оклад руководителя;

- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;

- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;

- систему повышающих коэффициентов (у педагогических работников) в зависимости от уровня образования; стажа; квалификационной категории (коэффициенты квалификации); специфики работы (коррекционные классы, группы), уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;

- компенсационные выплаты;

- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;

- стимулирующие выплаты.

5.1.4. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ» определяются МБОУДО «ЦРТДиЮ» самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальных нормативных актах МБОУДО «ЦРТДиЮ» с учётом мнения профкома (ст. ст. 8, 135, 372 ТК РФ).

5.1.5. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат за работу в особых условиях, доплат за дополнительный объем работы, стимулирующих выплат.

5.1.6. Должностной оклад (ставка) педагогическим работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ» рассчитывается от базового оклада (ставки) с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, специфику работы (коррекционные классы, группы) и объёма учебной нагрузки.

5.1.7. Наполняемость групп, установленная локальными актами МБОУДО «ЦРТДиЮ», является предельной нормой обслуживания в конкретном группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.1.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется раздельно по полугодиям.

5.1.9. Со дня вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленного с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, включает 100 рублей взамен ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.1.10. Заработная плата руководителей МБОУДО «ЦРТДиЮ», его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного МБОУДО «ЦРТДиЮ» образования за предыдущий финансовый год и повышающего коэффициента, соответствующего группе по оплате труда руководителей в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

Размер должностного оклада Руководителя, показатели и критерии оценки деятельности руководителя, наименование и размер повышающего коэффициента к окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Руководителю МБОУДО «ЦРТДиЮ» могут быть установлены иные дополнительные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю МБОУДО «ЦРТДиЮ» устанавливаются постановлением главы администрации.

Конкретный размер выплат устанавливается постановлением администрации, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.1.11. Должностные оклады заместителей Руководителя и главного бухгалтера МБОУДО «ЦРТДиЮ», устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада Руководителя МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.1.12. Должностной оклад (ставка) специалистов из числа учебно-вспомогательного, прочих работников и обслуживающего персонала определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд и важность (особую важность) выполняемых работ.

5.1.13. МБОУДО «ЦРТДиЮ» в соответствии с действующим законодательством самостоятельно определяет перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера в пределах средств, выделенных на оплату труда работников МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.1.14. Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) установлены компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.15. МБОУДО «ЦРТДиЮ» самостоятельно определяет размер доплат за дополнительный объем работы в соответствии с действующим законодательством.

Перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объем работы разрабатывается и утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

Доплаты за дополнительный объем работы устанавливаются и выплачиваются работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы устанавливается соглашением сторон и верхним пределом не ограничивается.

5.1.16. Работнику производится доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

5.1.17. Оплата труда лиц, работающих в МБОУДО «ЦРТДиЮ» по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5.1.18. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам на основании Положения об оплате труда работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.1.19. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются органом самоуправления МБОУДО «ЦРТДиЮ» с учетом мнения профкома и производятся по приказу Руководителя в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МБОУДО «ЦРТДиЮ» на оплату труда работников.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к базовому окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

5.1.20. Из фонда оплаты труда руководителю и работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ» может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Руководитель на основании письменного заявления работника. Руководителю решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением Администрации города Пензы в соответствии с коллективным договором.

5.1.21. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУДО «ЦРТДиЮ» или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

5.2. Руководитель несет ответственность за своевременностью и правильностью определения размеров и выплаты заработной платы работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ».

5.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – 5 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается путём перечисления ее на лицевой счёт работника на основании его заявления. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Работодатель один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности производится только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени работника осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу.

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.

5.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 Трудового кодекса Российской Федерации, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы.

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При невыплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размере процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого, Областного и городского соглашений по вине Руководителя МБОУДО «ЦРТДиЮ» или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.8.4. Оплата труда педагогов, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор –методист – старший инструктор методист, тренер-преподаватель – старший тренер преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.8.5. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущие занятия по отдельны профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образо-

	вания, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, Учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения р\образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Профсоюзный комитет обязуется:

5.9. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

5.10. Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке и согласовании локальных нормативных актов МБОУДО «ЦРТДиЮ», регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль по их реализации.

5.11. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

5.12. Проводить дополнительные консультации с Работодателем с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязан:

6.1.1. Обеспечить право работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.3. Приобретать аптечки для оказания первой помощи.

6.1.4. Проводить в МБОУДО «ЦРТДиЮ» специальную оценку условий труда на рабочих местах с включением представителей Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки. По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

Специальную оценку условий труда на рабочем месте проводить не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации уполномоченный по охране труда входит в состав комиссии по охране труда.

6.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МБОУДО «ЦРТДиЮ», о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» по охране труда на начало учебного года.

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

6.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств МБОУДО «ЦРТДиЮ».

6.1.8. Обеспечивать 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 их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.9. Осуществлять контроль совместно с Профсоюзом за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.1.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

6.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБОУДО «ЦРТДиЮ» (статья 221 ТК РФ).

6.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБОУДО «ЦРТДиЮ» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

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

6.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.15. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.1.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (статья 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

6.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.18. Создать в МБОУДО «ЦРТДиЮ» комиссию по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома.

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

6.1.20. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.21. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на оказание услуг.

6.1.22. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУДО «ЦРТДиЮ». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.23. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Перечень работ, профессий и должностей при занятии которых работники подлежат обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается Руководителем с учётом мнения профкома.

6.1.24. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинского осмотра.

6.2. Профсоюз обязан:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду, предоставлять информацию о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

6.2.2. Участвовать в составе комиссии в проведении экспертизы по специальной оценке условий труда.

6.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

6.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего Руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МБОУДО «ЦРТДиЮ» или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.6. По направлению Работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.4. Для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных актов об охране труда, состоянием охраны труда в МБОУДО «ЦРТДиЮ» на профсоюзном собрании выбирается уполномоченный по охране на срок полномочий профкома. Работодатель обеспечивает обучение уполномоченных по охране труда за счет средств МБОУДО «ЦРТДиЮ» с сохранением места работы и среднего заработка на время учебы.

6.5. По улучшению условий охраны труда и здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;
- создание нормального температурного режима в производственных помещениях.

6.6. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.7. Условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУДО «ЦРТДиЮ».

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривают вопросы занятости подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников МБОУДО «ЦРТДиЮ», перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения профкома.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

7.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, определить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 (с изменениями от 28.04.2020).

7.3.7. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.4. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУДО «ЦРТДиЮ».

7.5. Предоставлять работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьей 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Стороны договорились, что по ходатайству первичной профсоюзной организации МБОУДО «ЦРТДиЮ», входящей в структуру областной организации профсоюза:

7.6.1. Педагогическому работнику – члену Общероссийского Профсоюза образования, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категории педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.6.2. Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок

действия квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период временной нетрудоспособности (непрерывной) свыше 2-х месяцев истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых в период нахождения в отпуске до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» истек срок действия квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода из указанного отпуска;

- на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории и ее прохождения работникам, у которых перед наступлением пенсионного возраста истек срок действия квалификационной категории, до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны берут на себя обязательства, которые обеспечивают социальную защиту работников.

8.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

8.1.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством;

- производить страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- обеспечивает обязательное медицинское страхование работников;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

- осуществлять выплату без задержек работникам пособий по государственному социальному страхованию;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.1.2. Профсоюз обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- содействовать обеспечению работающих медицинскими полюсами;

- осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования;

- осуществлять контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда администрацией сведений о стаже и заработке застрахованных членов Профсоюза;

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

8.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников в МБОУДО «ЦРТДиЮ»

8.2.1. Работодатель обязуется:

- выделять денежные средства на оплату обязательных периодических медосмотров работников 1 раз в год и на психиатрическое освидетельствование работников не реже одного раза в 5 лет в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов) (с изменениями и дополнениями), а также работающими в условиях повышенной опасности»;

- выплачивать средний заработок работникам, направляемым на медицинское обследование, на время его проведения;

- проводить работу по выявлению и устранению неблагоприятных для здоровья работающих условия;

- организовывать отчетность за состояние охраны здоровья работающих;

- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

- обеспечивать оздоровление работающих и членов их семей через систему санаториев и детских оздоровительных лагерей;

- планировать денежные средства для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.12;

- предоставлять по письменному заявлению родителям (опекуну, попечителю) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который установлен федеральными законам.

8.2.2. Профсоюз обязуется:

- контролировать выделение средств на оплату обязательных периодических (1 раза в год) медосмотров работающих и психиатрическое освидетельствование работников, своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством на весь период его проведения;

- периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины трудопотерь и болезни, ставить перед Руководителем и коллективом задачи по их предупреждению;

- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;

- контролировать выделение денежных средств для выплаты материальной помощи работникам в случаях, указанных в п. 6.1.12.

8.3. Организация культурно-массовой работы и содействие укреплению семьи:

8.3.1. Работодатель обязуется:

- предусматривать выделение средств профкому на проведение культурно-массовой, физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;

- оказывать поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда в соответствии со статьями 253-264 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий с работниками МБОУДО «ЦРТДиЮ» - членами Профсоюза и членов их семей;

- информировать работников о расходовании средств на культурно-массовую, оздоровительную и спортивную работу;

- оказывать содействие работникам в организации оздоровления детей в каникулярный период;

- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;

- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;

- организовывать чествование ветеранов войны и труда, поздравления членов Профсоюза с праздниками, днями рождениями и т.д.

8.4. Работодатель и Профсоюз оказывают содействие работникам, пожелавшим принять участие в жилищных программах, реализуемых на территории Пензенской области.

IX. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ И ПРОФСОЮЗА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

9.1. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении в МБОУДО «ЦРТДиЮ»:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;

- проведение консультаций между Руководителем и Профсоюзом по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от Руководителя и лиц, его представляющих информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе МБОУДО «ЦРТДиЮ» внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

9.2. В целях обеспечения равенства прав сторон коллективного договора в управлении в МБОУДО «ЦРТДиЮ» Работодатель и Профсоюз обязаны:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанными с ними экономическими вопросами работников МБОУДО «ЦРТДиЮ» по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- проводить мероприятия по повышению качества учебно-воспитательного процесса, укреплению финансовой и трудовой дисциплины.

9.3. Работодатель обязан:

- предоставлять Профсоюзу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с Профсоюзом вопросы о работе МБОУДО «ЦРТДиЮ» принимать от Профсоюза предложения по ее совершенствованию.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, чтобы не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Права и гарантии деятельности Профсоюза и профкома МБОУДО «ЦРТДиЮ» определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации), «Об общественных объединениях» (в части не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации), Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования, Соглашением о социальном партнёрстве между Министерством образования и науки Пензенской области и Пензенской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки, Соглашением о социальном партнёрстве между Управлением образования города Пензы и Пензенской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.3. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе Работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

10.4. Работодатель признает:

10.4.1. Профсоюз единственным представителем работников МБОУДО «ЦРТДиЮ», являющихся членами Профсоюза, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, в соответствии с частью второй статьи 30 Трудового кодекса Российской Федерации могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации (далее – профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Руководителем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом.

10.4.2. Право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (статья 370 ТК РФ).

10.4.3. Право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения МБОУДО «ЦРТДиЮ»;
- реорганизации или ликвидации МБОУДО «ЦРТДиЮ»;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- введение организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

10.5. В целях создания условий деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование помещение для проведения заседаний профкома, хранения документов, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а также оргтехнику и средства связи.

10.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации МБОУДО «ЦРТДиЮ» и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности МБОУДО «ЦРТДиЮ» и принимается во внимание при поощрении работников.

Члены профкома, уполномоченный Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

Работодатель за счёт средств МБОУДО «ЦРТДиЮ» (при их наличии) производит председателю первичной профсоюзной организации МБОУДО «ЦРТДиЮ» за осуществление уставной деятельности доплату как за работу, не входящую в должностные обязанности в соответствии с частью седьмой статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, председатели (их заместители) и члены профсоюзных органов в МБОУДО «ЦРТДиЮ» - без предварительного учета мотивированного мнения горкома профсоюза Пензенской городской организации работников народного образования и науки (далее – горком профсоюза).

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.7.2. Увольнение членов профкома по инициативе Работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения работников с соблюдением мотивированного мнения профкома, а председателя Профсоюза - с согласия комитета Пензенской городской организации Профсоюза.

10.7.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах городской организации Профсоюза, проводимых ею семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет Пензенской городской организации профсоюза работников народного образования и науки профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Руководитель и лица, его представляющие, не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

10.9. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со статьей 378 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями).

XI. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

11.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

11.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся по взаимному согласию сторон и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУДО «ЦРТДиЮ».

11.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.5. В случае внесения в приложения к коллективному договору принципиальных и значительных изменений и дополнений этот вопрос обсуждается на общем собрании работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения к коллективному договору, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

11.6. Если работники выскажутся против предложенных изменений, то создавшаяся ситуация по урегулированных разногласий разрешается в строгом соответствии с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров (статья 398-418 ТК РФ).

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XII. ОТВЕТСВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.2. В случае нарушения Работодателем условий коллективного договора профком вправе обратиться в Государственную инспекцию труда.

За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

12.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Стороны договорились:

13.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУДО «ЦРТДиЮ».

13.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).