

327/1
04.03.19.

УТВЕРЖДЕН

Директор МБУ ДО ЦВР

М.В. Пожванюк
«01» марта 2019 г.



СОГЛАСОВАН

Председатель

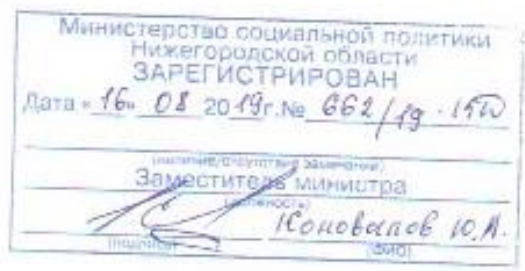
Общего собрания трудового коллектива

Л. И. Сорокина
«01» марта 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования

«Центр внешкольной работы имени С.А. Криворотовой»
на 2019 -2021 годы



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в министерстве социальной политики Нижегородской области
регистрационный № _____ от «___» _____ 2019 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Раздел 4. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Организация труда, режим работы, время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Гарантии и компенсации

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

Раздел 9. Гарантии деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы имени С.А. Криворотовой» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения; установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий для Работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя Общего собрания трудового коллектива;

- Работодатель в лице его представителя – директора Пожванюк Марии Викторовны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Председатель Общего собрания трудового коллектива обязуется разъяснить Работникам положения коллективного договора и содействовать его реализации.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о

заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

1.14. Срок действия коллективного договора три года. Настоящий договор вступает в силу с 01 марта 2019 года - момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных правовых актов, являющихся приложением к Коллективному договору и содержащих нормы трудового права, при принятии которых, Работодатель учитывает мнение Общего собрания работников учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБУ ДО ЦВР;
- Соглашение по проведению мероприятий по охране труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передается Работнику в день заключения.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан знакомить Работника под роспись: с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора Центра объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода Работника в отпуск для определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в творческих объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества творческих объединений. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется согласно расписанию занятий.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон,
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества детей;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда Работнику поручается, с учетом его специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, каникулами и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.12. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, ведение экспериментальной и (или) инновационной деятельности, изменение сменности работы Учреждения и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.15. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.7 ТК РФ).

2.16. Работодатель может отстранить Работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.17. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен 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, указанный выше, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ). Проводить обучение по навыкам оказания первой помощи (ч.1 ст. 41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Федерации». Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

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

3.3.5. При направлении Работников в служебные командировки, норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере, соответствующем законодательству Российской Федерации.

3.3.6. 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 ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

3.3.8. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.3.9. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием председателя Общего собрания трудового коллектива, представляющего интересы работников Учреждения.

3.3.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.11. При принятии решений об увольнении Работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу Работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение по инициативе Работодателя, в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мнения председателя Общего собрания трудового коллектива, представляющего интересы работников Учреждения (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов (если таковые имеются).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста и проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

5.1. Рабочее время Работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников учреждения, а также иными локальными нормативными актами: годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601, продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогам-организаторам, методистам, осуществляющих образовательную деятельность. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителю-дефектологу и учителям-логопедам. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

5.4. По соглашению сторон (статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации) работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя). Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.6. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения

учебных занятий с обучающимися, дней открытых дверей и др., допускается по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (если таковой имеется).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам с их письменного согласия и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (если таковой имеется). Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.9. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Педагогическим работникам: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед; а также директору, заместителю директора и руководителям структурных подразделений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дней на основании Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466. Остальным Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114, 115 ТК РФ).

5.12. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Общего собрания работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.15. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения (на основании заявления Работника) дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- бракосочетания Работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

5.15.1. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) - до 5 дней;
- на похороны родственников - до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 дней;
- в экстренных случаях, по согласованию сторон между Работодателем и Работниками – без ограничения.

5.15.2. Предоставлять по заявлению педагогическим работникам, не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом учреждения.

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

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

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

5.18. Общее собрания трудового коллектива МБУ ДО ЦВР обязуется:

5.18.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего

коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.18.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.18.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением администрации Кстовского муниципального района от 25.01.2016 г. № 81 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кстовского муниципального района» и Положением об оплате труда работников МБУ ДО ЦВР.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по минимальным окладам по профессионально-квалификационным группам в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Днями выплаты заработной платы являются 4 и 19 числа текущего месяца.

6.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и Положением об оплате труда.

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии со штатным расписанием, тарификационными списками, утверждаемыми директором Учреждения и в соответствии с Положением об оплате труда и включает:

- размер оклада (должностного оклада);

- доплаты и надбавки, повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

6.7. 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 Учреждении, 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 вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук (доктора наук), соответственно со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) о присуждении степени.

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

6.8. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)) за каждый час работы в ночное время.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.10. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.11. Работодатель обязуется сохранить за Работниками, участвующим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет директор Учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере, установленном ФЗ РФ.

7.3. Осуществляет из внебюджетных средств выплату дополнительного вознаграждения сотрудникам, задействованным в работе по осуществлению образовательной деятельности за счет средств физических и юридических лиц.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право Работников учреждения на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права Работодатель заключает Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Работодатель выделяет для этих целей средства из внебюджетного и бюджетного фонда.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда для обеспечения работнику права на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ).

Имеющиеся результаты специальной оценки эксперта ООО «Зиверт - НН», вредных и опасных условий труда в учреждении не выявили (заключение № 1-ЗЭ от 01.07.2016 г.; заключение № 1 от 28.07.2016 г.)

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда; сохранности жизни и здоровья детей; безопасными методами и приемами выполнения работ; оказанию первичной медико-санитарной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья (ч.1 ст.41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Организовывать проверку знаний Работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Создать в Учреждении комиссию по охране труда с утверждением инструкций на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда и выполнения соглашения по охране труда.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение и использование средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ) Работникам за счет средств Работодателя, а также обеспечивать Работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств»).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Производить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.10. 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 платить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.220 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров Работников, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и детей. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

8.15. Стороны совместно:

8.15.1. Способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействию распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения, осуществляют комплекс мер по осуществлению качества образования граждан, создают условия для обеспечения доступности жилья (Соглашение между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов "ОблСовПроф", Региональным объединением работодателей "Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей" о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2018 - 2020 годы).

8.15.2. Соблюдают требования пожарной безопасности, а также выполняют предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны. Разрабатывают и осуществляют меры пожарной безопасности; проводят противопожарную пропаганду, а также обучаются мерам пожарной безопасности.

Содержат в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, и не допускают их использования не по назначению (ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»).

9. Гарантии деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника.

9.2. Общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Коллективный договор рассмотрен
на Общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО ЦВР
«10» января 2019 г.