

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества»
Володарского района г. Брянска
на 2022– 2025 годы



От работодателя:



И.о. директора МБУДО «Дом
детского творчества»
Володарского района г. Брянска
Н.В. Колоколова

С.К. Кургузова
От работников:



Председатель ППО
МБУДО «Дом детского творчества»
Володарского района г. Брянска
Е.Н. Гладкова

Коллективный договор подписан сторонами « 11 » июня 2022г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» Володарского района г. Брянска* (далее - Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (и.о. директора и председателя первичной профсоюзной организации).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее- ППО) *Гладковой Ольги Егоровны*;

-работодатель в лице его представителя – и.о. директора Учреждением *Колоколовой Надежды Васильевны*.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Учреждения, являющихся членами профсоюза и работников, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.6. Администрация и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (работодателем).

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

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

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

оформляются в письменном виде приложением к договору и являются неотъемлемой его частью.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с ППО:

- 1) Положение об оплате труда работников;
- 2) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 3) правила внутреннего трудового распорядка;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и (или) обезвреживающими средствами;
- 6) нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей, дающих право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день;
- 9) перечень должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников;
- 10) перечень должностей работников, которые проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- 11) перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 12) штатное расписание;
- 13) перечень замещения должностей;
- 14) другие локальные и нормативные акты, касающиеся трудовых, социальных и иных отношений

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через ППО:

- учет мотивированного мнения;
- по согласованию;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке, внесению изменений и дополнений, заключении и организации контроля за выполнением коллективного договора.
- 1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, объем учебной нагрузки, трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

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

2.5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6.Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7.Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

Работники учреждения наряду с основной работой, определенной трудовым договором, могут совмещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения работодатель обязуется:

Уведомлять ППО 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 (одновременное высвобождение 10 % и более работников Учреждения), не позднее, чем за три месяца до его начала (ч. 1 ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать:

- || проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- || список сокращаемых должностей и работников;
- || перечень вакансий;
- || предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, перепрофилированием Учреждения по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии предварительного (не менее чем за три месяца до начала мероприятия) письменного уведомления органов службы занятости, ППО с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения ППО (ст.82, 278 п.2 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- молодые специалисты, имеющие стаж до 2 лет педагогической работы;
- председатель ППО, не освобожденный от основной работы;
- работники, имеющие почетные звания, ведомственные знаки отличия, почетные грамоты Министерства образования и науки РФ;
- работники, имеющие статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зоны отчуждения, отселения);
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- проработавшие в данном Учреждении свыше 10 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), имеющие детей до 16-летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.11. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в Учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

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

2.14. 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.

2.15. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.16. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.17. Работодатель обязуется:

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

2.17.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.17.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 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 работодателя или органа управления образования).

2.17.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014г. № 276 (с изм. от 28.04.2020), и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады), ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.17.5. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места регионального этапа Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.
- членов жюри регионального или муниципального этапов конкурсов профессионального мастерства в межаттестационный период.

Также предусматривается установление высшей квалификационной категории без наличия первой квалификационной категории.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших призовые места, и лауреатов в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя Учреждения и с учетом мнения выборного органа ППО.

2.17.6. Педагогическому работнику, имевшему или имеющему первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов,

регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №_1_), трудовым договором, локальными нормативными актами.

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

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

В зависимости от должности педагогических работников порядок определения учебной нагрузки устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ 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, оговариваемой в трудовом договоре.

3.2.1. Неполное рабочее время- неполный рабочий день (неделя, занятость) 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.

3.2.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с ППО, и оговаривается в трудовом договоре.

Руководитель Учреждения должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, но не менее чем за 2 месяца до начала нового учебного года, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.2.3. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, и работникам других организаций и учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены

преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.4. Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.2.5 Уменьшение или увеличение педагогической (учебной) нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

1. по взаимному согласию сторон;

2. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам и учебным планам, сокращения групп;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

- возвращение на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений.

3.3. При составлении расписания учебных занятий должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

3.4. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регламентируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей, которые согласовываются с ППО.

Периоды каникул, установленные для обучающихся, не совпадающими с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией общеобразовательной программы.

3.5. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации дополнительных образовательных программ) по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды оформляются приказом работодателя об изменении форм организации труда в Учреждении в согласовании с ППО.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения ППО.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.8. В случае производственной необходимости педагогические работники Учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени, с письменного согласия. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, также привлекаются для выполнения хозяйственных и организационных работ в соответствии с законодательством РФ.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если администрация своевременно не уведомила о нем работника (не позднее, чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

3.10. В соответствии со статьями 115 ч. 2, 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» отпуск в количестве 42 календарных дней устанавливается: методистам, педагогам дополнительного образования, педагогам организаторам, заместителям директора, заведующим отделом, руководителю. Учебно- вспомогательному, обслуживающему персоналу-28 календарных дней.

3.11. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № _5_). Продолжительностью не менее трех календарных дней.

3.13. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей вовремя отпуска.

3.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2 предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

3.16. Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, прилагается (Приложение № _7_).

3.17. Стороны пришли к соглашению, что работник Учреждения имеет право на основании письменного заявления на дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в случае проводов детей в армию - до 3 дней.

3.18. Работодатель обязуется предоставить краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания супруга, близкого родственника-до 14 дней.

3.19. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с ППО предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью три календарных дня. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его представление; между собой такие отпуска не суммируются и не переносятся на следующий год; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

3.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Педагогический работник, в том числе работающий на условиях совместительства, имеет право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.21.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

3.21.2. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

3.22. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

3.23. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения ППО может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. (ст. 126 ТК РФ)

3.25. Время перерыва для отдыха и питания работников, график дежурств административного состава Учреждения, выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается (приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.26. Предоставлять работникам по письменному заявлению право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

3.27. Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на 2 рабочих дня в год. Конкретный день или дни прохождения для прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, стажа работы, оклада, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № _2_).

4.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат, платных образовательных услуг. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с ППО (Приложение №__3__).

Выплаты из фонда экономии используются на материальную помощь, в связи:

- со смертью близкого родственника- до 5000 рублей;
- с длительным лечением- до 5000 рублей;
- в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет)- до 3000 рублей;
- в случае рождения ребенка – до 2000 рублей;
- повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара и т.д.- до 10000 рублей.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

4.6. Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам Учреждения выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не реже, чем каждые полмесяца в установленные дни: 10 и 25 числа каждого месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, предупредив работодателя в письменном форме.

4.8. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплат заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя (карантин, ремонт и т.д.);

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.9. Работодатель по обращению ППО информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера основных категорий работников, выплат за платные образовательные услуги.

4.10. Изменение размеров ставок (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, награждения ведомственными знаками отличия, почетными грамотами – со дня присвоения награждения.

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

4.11. В целях повышения социального статуса работников, престижа педагогической профессии работодателем устанавливаются надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, Почетными грамотами Минобрнауки РФ на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 3__)

4.12. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу (занятия с детскими объединениями), за время работы в период летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены занятий по указанным выше причинам.

4.13. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров выплат

стимулирующего характера, премии, оказание материальной помощи и другие выплаты.

4.14. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной (расчетный листок) форме (не позднее дня выплаты заработной платы) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ППО.

4.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16. За педагогическими и другими работниками Учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в лагерях всех видов, на летних игровых площадках, походах, экскурсиях сохраняется заработная плата в полном объеме.

4.17. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

4.18. В Учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.19. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.20. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки педагога, то есть замена временно отсутствующего педагога, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется с его письменного согласия, на основании письменного распоряжения работодателя с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.21. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической

работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

4.22. Заработная плата за период отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

В случае задержки выплаты отпускных работник Учреждения оставляет за собой право по письменному заявлению не уходить в отпуск до их получения.

4.23. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.24. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

4.26. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников Учреждения

4.27. В соответствии со ст.134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, региональными и муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм, предотвращающих возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических и других мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № _4_), которое разрабатывается совместно с ППО.

5.2. Ежегодно предусматривать на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования денежные средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление

образовательным учреждением муниципальных услуг (муниципального задания) и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

5.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части страховых взносов (до 30% в случае наличия в Учреждении работников предпенсионного возраста) в Фонд социального страхования РФ на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок, обучения по охране труда.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5. Организовывать оплату и проведение медицинского осмотра работников Учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр в установленные сроки (за счет средств работодателя) .

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

5.6. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98г. №125.

Предусмотреть доплату работникам, ответственным за организацию работы по охране труда, электро и пожарную безопасность, уполномоченному по охране труда из стимулирующего фонда работникам Учреждения.

5.7. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и полный заработок.

5.8. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл.36 ТК РФ.

5.9. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих веществ в соответствии с действующим законодательством (Приложение _6_).

5.10. Совместно с ППО организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.11. Обеспечить права работников на охрану труда и внесение этих прав в трудовые договоры.

5.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и ППО.

На общем собрании работников Учреждения ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

5.13. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

5.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ППО (ст.212 ТК РФ).

5.16. ППО обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения (при выделении дополнительных средств);
- организовать избрание уполномоченных по охране труда, представителей в комиссии по охране труда;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Учреждении;
- проводить работу по оздоровлению работников, членов профсоюза и их детей совместно с вышестоящими организациями профсоюзов.

5.17. Работники обязуются своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда, о несчастном случае или ухудшении состояния здоровья во время работы.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. В соответствии с Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома, в размере 1% от заработной платы.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

7.3. Осуществлять контроль за ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, льготами.

7.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей и в

электронном виде, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

7.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.7. Представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении при выделении дополнительных средств.

7.10. Обеспечивать членам ППО дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы за счет средств профсоюза: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание материальной помощи из средств профбюджета, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и др. вопросах.

7.11. ППО обязуется:

- способствовать участию коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- проводить работу по оздоровлению работников, являющихся членами профсоюза и их детей совместно с РО и областной организацией профсоюзов.

VI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

6.1. Права и гарантии деятельности ППО Учреждения определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевыми Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, настоящим коллективным договором.

6.2. Стороны договорились о том, что:

6.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2.2. Соблюдать права и гарантии ППО, способствовать ее деятельности, как законному представителю интересов работников.

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

6.2.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мотивированное мнение ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

6.2.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. ППО представляет интересы членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1% от заработной платы.

6.2.7. Работодатель признает работу на выборной должности председателя ППО и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности Учреждения и принимает во внимание при поощрении работников. Оплата труда руководителя выборного органа ППО производится в размере 1000 рублей из стимулирующего фонда работников Учреждения.

6.2.8. Члены ППО включаются в состав комиссии Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценке условий труда, охране труда и др.

6.2.9. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников Учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами ППО, уполномоченными по охране труда ППО, др. совместных с работодателями комиссиях, на условиях предусмотренных законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

6.3. Работодатель Учреждения принимает с учетом мотивированного мнения ППО Учреждения:

- || Составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- || Изменение определённых условий трудового договора;
- || Установление системы оплаты труда;
- || Режим работы всех категорий работников;

- || Распределение выплат стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- || Очередность предоставления отпусков;
- || Должностные обязанности работников;
- || Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- || Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- || Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- || Проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников;
- || Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 п.1,82, 374 ТК РФ);
- || Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- || Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- || Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- || Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- || Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- || Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- || Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- || Определение сроков специальной оценки условий труда;
- || Установление заработной платы (ст.135 ТК РФ).

6.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.5. Взаимодействие руководителя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа ППО выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение выборного органа ППО не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

6.6.С учетом мотивированного мнения ППО производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации Учреждения;
 - временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
 - сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 ст.81 ТК РФ).
- 6.7. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.
- 6.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 и п.5 ст.81 руководителей (их заместителей и членов профкома) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
- 6.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).
- 6.10. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 6.11 Работодатель учитывает мотивированное мнение ППО Учреждения по вопросам, предусмотренным ТК РФ, по которым такое участие является обязательным. Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10 части 1 статьи 81 ТК РФ (для работников – членов Профсоюза).

VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. В соответствии с Федеральным Законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" ППО обязуется:
- 7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган профкома представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома, в размере 1% от заработной платы.
- 7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием

средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда, охраной труда и т.д.

7.3. Осуществлять контроль за ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, льготами.

7.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей и в электронном виде, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

7.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

7.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.8. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении при выделении дополнительных средств.

7.10. Обеспечивать членам профсоюзной организации дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы за счет средств профсоюза: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание материальной помощи из средств профбюджета, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и др. вопросах.

7.11. ППО обязуется:

- способствовать участию коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования;

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

- проводить работу по оздоровлению работников, являющихся членами профсоюза и их детей совместно с РО и областной организацией профсоюзов;

- рассматривать вопросы реорганизации и (или) ликвидации образовательного учреждения, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности, предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

7.12. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников государственными, ведомственными, отраслевыми и наградами Брянской области.

7.13. Принимать меры по формированию в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и ППО обязуются:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях ППО о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направленных на социальные нужды работников.

8.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников Учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников, желающих пройти профессиональную переподготовку или повышения квалификации и т.д..

8.2. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ.

Аттестация руководителя учреждения осуществляется на основании статьи 51 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказа департамента образования и науки Брянской области от 27.02.2013г. № 434 «Об утверждении Положения о порядке аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Брянской области», приказа управления образования Брянской городской администрации от 02.09.2016г. № 286 «Об аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций города Брянска».

8.3. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

8.4. В целях защиты интересов педагогических работников:

8.4.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

8.4.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность

аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

8.5. Работодатель готовит представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения ППО.

Работодатель направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.6. Педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории.

8.7. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогическим работникам продлевается выплата заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;
- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до 1 года, в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;
- при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за 1 год до ее установления);
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки от 07.04.2014г. № 276.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.8.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам Учреждения.

8.8.3. По обращению ППО предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время помещения, инвентарь для проведения культурных, спортивных и иных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

8.8.4. Прием в учреждение детей работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется во внеочередном порядке.

8.9. Работники учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск получают разовую материальную помощь, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области.

8.10. Содействовать выделению средств из местного бюджета для организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников учреждения и их детей совместно с районной и областной организациями Профсоюза.

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

9.1. Стороны считают необходимым:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в учреждении, производить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 3);

- содействовать адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;

- повышать профессиональную квалификацию молодых работников;

- развивать творческую активность молодёжи, содействовать участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах;

- обеспечивать гарантии и компенсации, правовую и социальную защищенность работников из числа молодежи в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором;

- разрабатывать критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении, осуществлять ее мониторинг.

9.2. Работодатель способствует созданию в учреждении совета молодых специалистов, молодежной комиссии, молодежного сообщества, профсоюзной организации на добровольной основе.

Предоставлять председателю молодежного совета, молодежной комиссии профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка на условиях и в порядке, устанавливаемых коллективным договором, для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

9.3. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

9.4. Педагогическим работникам, окончившим высшие и средние профессиональные учебные заведения повышается тарифная ставка, оклад (должностной оклад) заработной платы на 30 процентов в первые три года работы.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны и их представители (работодатель и выборный профсоюзный орган). Выполнение коллективного договора рассматривается сторонами коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в срок до 7 дней комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную ст. 55 ТК РФ.

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

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

10.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № _1_);
- Положением об оплате труда работников (Приложение № __2_)
- Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № _3__);
- Соглашение по охране труда (Приложение № _4__);
- Перечень должностей работников МБУДО «Дом детского творчества» Володарского района г.Брянска с ненормированным рабочим днем которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 5__);
- Перечень работников, обеспеченных специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих веществ (Приложение № __6__);
- Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда МБУДО «Дом детского творчества» Володарского района г.Брянска (Приложение № __7__).