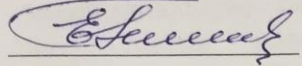
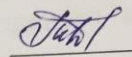


Представитель работодателя:
директор
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
станции юных натуралистов
города Кузнецка


 Е.Н.Пилясова

«25» января 2021 года

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
станции юных натуралистов
города Кузнецка

 Т.М.Трофимова

«25» января 2021 года

Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
_____	26 01 20 21
Регистрационный №	2550
Специалист _____	

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
станции юных натуралистов города Кузнецка
на 2021-2024 годы

г. Кузнецк

2021

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения станции юных натуралистов г.Кузнецка (далее – Договор) является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении станции юных натуралистов города Кузнецка (далее – Учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

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

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения станции юных натуралистов города Кузнецка Пилясовой Елены Николаевны (далее – Работодатель);
- работники Муниципального бюджетного образовательного учреждения станции юных натуралистов города Кузнецка в лице уполномоченного в установленном порядке представителя - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Трофимовой Татьяны Михайловны (далее - Профсоюз).

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего оговора и обязуются его выполнить.

1.5. Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Работодатель признает выборный комитет первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профком) единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных Профкомом.

1.7. Основные права и обязанности сторон определены Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными с учётом мнения Профкома.

1.8. Договор является основой для разработки и заключения

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

1.9. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Обязательства представителей сторон Договора

2.1. В целях развития социального партнёрства **стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, исполнять обязательства и договоренности, определённые настоящим коллективным договором.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления Учреждением.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Повышать результативность деятельности Учреждения, культуру и дисциплину труда.

2.2.2. Обеспечивать полное и своевременное финансирование Учреждения.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Создавать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

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

2.2.6. Проводить разъяснительную работу по вопросу совершенствования системы оплаты труда в Учреждении.

2.2.7. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.8. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

2.2.9. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, а также не допускать какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

2.2.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором.

2.2.11. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование и пенсионное страхование работников.

2.2.13. Создавать условия для участия представителей Профсоюза в работе органов управления Учреждения (Советы и др.), в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением.

2.2.14. Предоставлять Профкому полную, достоверную и своевременную информацию о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.2.15. Учитывать мнение Профкома при подготовке и принятии локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников. Порядок учета мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов установлен ст. 372 ТК РФ.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Содействовать стабильной и эффективной работе Учреждения.

2.3.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.3. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, укреплению морально-психологического климата в коллективе.

2.3.4. Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Договора.

2.3.5. Воздерживаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.4. Стороны считают следующими приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в Учреждении молодых специалистов;

- содействие повышению их профессиональной квалификации;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Договором;

- организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении, установление наставникам доплаты за работу с ними;
- обеспечение мер социальной поддержки работникам из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами и трудовым договором;

- развитие творческой активности молодежи, обеспечение их правовой и социальной защищенности;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- содействие повышению квалификации женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком.

2.5. Стороны согласились, что основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;

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

- получение от Работодателя и лиц его, представляющих, информации по вопросам, затрагивающим социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в коллективных переговорах по подготовке и принятию коллективных договоров.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны договорились о том, что:

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

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

3.1.3. Трудовые договоры с работниками Учреждения о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок.

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

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными актами.

Условия трудового договора, в том числе условия оплаты труда, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и настоящим Договором являются недействительными.

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

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.1.7. Руководитель обязан оформить трудовой договор с работником в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

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

3.1.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты Учреждения,

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

3.1.10. Трудовые отношения с женщинами и лицами с семейными обязанностями в Учреждении регулируются статьями 253-264 ТК РФ.

3.1.11. Труд работников в возрасте до восемнадцати лет организуется в Учреждении в соответствии со статьями 265-272 ТК РФ.

3.1.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия соглашений и Договора.

3.2.2. Ознакомить работника под роспись при приёме на работу (до подписания трудового договора) с действующими Уставом Учреждения, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

3.2.3. Осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством.

3.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Договором.

3.2.5. Выдать работнику в день прекращения трудового договора трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

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

3.2.7. Выплатить выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.3. Профсоюз обязуется:

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

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

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Проводить анализ кадрового потенциала Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров.

4.1.2. Совместно рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, при реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращении штатов или численности работников.

4.1.3. Считать увольнение массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
20 и более человек в течение 30 дней;
60 и более человек в течение 60 дней;
100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

4.1.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников Учреждения помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, работникам:

- с семейными обязанностями при наличии двух и более иждивенцев;
- в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости;
- получившим профзаболевание или производственную травму;
- входящим в выборные коллегиальные органы первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

4.1.5. Не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

4.1.6. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечивать занятость работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2.2. Создать комиссию, которая будет заниматься вопросами высвобождения, при увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата.

4.2.3. Предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку не позднее, чем за два месяца персонально при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников (ст.180 ТК РФ).

4.2.4. Уведомить Профком не менее чем за три месяца письменно о возможном массовом сокращении работников, указать причины и категории трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

4.2.5. Предлагать работнику при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

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

- ликвидировать вакансии;
- уволить совместителей;
- приостановить прием новых работников других профессий;
- сократить численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничить совмещение профессий.

4.2.7. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, свободное от работы время - не менее двух часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – внебюджетные средства Учреждения).

4.2.8. Выплачивать увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников (пункт 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ) выходное пособие в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

4.3. Профсоюз обязуется:

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

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 (далее – приказ № 536), с учётом:

а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием учащихся в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы Учреждения;

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

в) объёма фактической учебной работы педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

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

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

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учётом мнения профкома Учреждения.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха для отдельных работников, режим которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, определяется трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

5.4. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.5. 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.

5.6. Режим работы директора, методиста определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.7. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием.

5.9. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, – ведение журнала;

правилами внутреннего трудового распорядка – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся;

планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с

обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

5.10. Педагогическим работникам Учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.11. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для работников, ведущих преподавательскую работу, предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.12. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных приказом № 536.

При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для учащихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярное время), является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В каникулярное время с педагогическими работниками уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.9 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.14. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.15. Режим рабочего времени всех работников Учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Для педагогических работников в каникулярное время с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.17. Режим рабочего времени директора Учреждения, методиста в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.18. Работники из числа обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

5.20. Для работников Учреждения может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя как при приеме на работу, так и впоследствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

5.21. При выполнении отдельных видов работ, когда работниками не может быть соблюдена установленная в Учреждении ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.22. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и с учётом мнения профкома.

5.23. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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

5.25. Работа педагогических работников по совместительству регулируется постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (зарегистрировано Минюстом России 7 августа 2003 г., регистрационный № 4963).

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

5.27. В периоды, указанные в пункте 5.26, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

5.28. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

5.29. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.30. Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работникам Учреждения, как правило, по окончании учебного года в летний период.

5.31. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы, за второй и последующие годы работы – в соответствии с графиком отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.32. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.33. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Часть неиспользованного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть предоставлены в виде денежной компенсации (ст. 126 ТК РФ).

5.34. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

При переносе отпуска и выборе новой даты начала отпуска учитываются пожелания работника.

5.35. Педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставлять длительный отпуск сроком до одного года. Порядок предоставления педагогическим работникам Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года является приложением к коллективному договору (приложение № 1).

5.36. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работникам Учреждения в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.37. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет внебюджетных средств Учреждения в случаях:

а) рождение ребенка;

б) собственная свадьба, свадьба детей;

в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер). Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

6. Оплата и нормы труда

6.1. В области оплаты труда **стороны договорились:**

6.1.1. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке.

6.1.2. Работодатель в соответствии с ч. 1 ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника о ее составных частях, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Сведения о составных частях заработной платы доводятся до сведения работника посредством предоставления ему расчётного листка, форма которого утверждается Работодателем с учётом мнения профкома (ч.2 ст. 136 ТК РФ).

Расчётный листок выдаётся работнику один раз в месяц (при начислении и выплате второй части заработной платы), когда Работодателю станут известны окончательные суммы, подлежащие выплате и удержанию.

6.1.3. Устанавливать в Учреждении систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, с соблюдением процедуры учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ).

6.1.4. Учитывать в Положении о системе оплаты труда Учреждения (далее – Положение о системе оплаты труда) принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Положением о системе оплаты труда

работников муниципальных образовательных учреждений города Кузнецка (Постановление Главы Администрации города Кузнецка).

6.1.5. Система оплаты труда Учреждения включает:

- базовые оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- расчетный должностной оклад директора;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- систему повышающих коэффициентов (у педагогических работников) в зависимости от уровня образования; стажа; квалификационной категории (коэффициенты квалификации); специфики работы (коррекционные классы, группы), уровня управления (для руководителей структурных подразделений) и т.п.;
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительный объем работы;
- стимулирующие выплаты.

6.1.6. Самостоятельно определять в соответствии с действующим законодательством перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера, а также доплат за дополнительный объем работы в пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объем работы верхним пределом не ограничивается.

6.1.7. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.1.8. Устанавливать работникам в целях их поощрения за выполненную работу следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.1.9. Выплачивать стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о системе стимулирования труда работников Учреждения в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

6.1.10. Оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55, 60, 65 лет, мужчины – 50, 60, 65 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника (более двух месяцев);
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

6.1.11. Производить оплату отпуска не позднее чем за 3 дня до его начала.

6.1.12. Производить удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности только в случаях и размерах, предусмотренных статьями 137-138 ТК РФ и иными федеральными законами. При этом заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50 % с учетом всех удержаний.

6.1.13. Оплату труда работникам производить как за сверхурочную работу в тех случаях, когда переработка рабочего времени ими осуществлялась вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполнялась за пределами рабочего времени, установленного графиками работы.

За первые два часа работы сверхурочную работу оплачивать не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.1.14. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

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

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

6.2. Гарантии и компенсации:

6.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.

6.2.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников Работодатель осуществляет:

- выплату без задержек работникам пособий по государственному социальному страхованию;

- выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

6.2.3. Родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет могут предоставляться по их письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним

из указанных лиц либо разделены ими между собой. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьёй 234 ТК РФ, приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

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

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Отраслевого, Областного и городского соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.3.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат работникам Учреждения в соответствии со статьями 142, 236 ТК РФ.

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1. Осуществлять контроль за Работодателем в части соблюдения норм трудового законодательства при установлении Работодателем системы оплаты труда работников.

6.5.2. Участвовать в соответствии с трудовым законодательством в разработке локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, и осуществлять контроль по их реализации.

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

7. Охрана труда

7.1. Рассматривая охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности **стороны договорились:**

7.1.1. Организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.1.2. Заключать Соглашения по охране труда и разрабатывать план мероприятий по выполнению комплекса предусмотренных организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

7.1.3. На паритетной основе создать комиссию по охране труда. Организовать обучение членов комиссии и обеспечить комиссию нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств Учреждения.

7.1.4. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать работников о результатах указанных проверок.

7.1.5. Осуществлять контроль за выполнением требований по охране труда и Соглашением по охране труда.

7.1.6. Избрать уполномоченного по охране труда на срок полномочий профкома для осуществления общественного контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется обеспечить:

7.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания Учреждения, сооружений, оборудования, применяемых в деятельности Учреждения инструментов, сырья и материалов.

7.2.2. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома.

7.2.3. Проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.4. Проведение проверки знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

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

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

7.2.6. Приобретение за счёт средств Учреждения и выдачу работникам

специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

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

7.2.7. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Учреждения (ст. 221 ТК РФ).

7.2.8. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с включением представителей Профсоюза в состав комиссии по проведению специальной оценки.

7.2.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.10. Гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Установить работникам, условия труда которых признаны вредными и (или) опасными, компенсационные выплаты в размере 12% от базового оклада.

7.2.11. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

7.2.12. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка 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).

7.2.13. Предоставление работнику другой работы в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности либо выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.2.14. Своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и их учет.

7.2.15. Допуск представителей органов общественного контроля, в том числе технических инспекторов труда и членов комиссий по охране труда Профсоюза, уполномоченных по охране труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает меры к их устранению.

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

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых

физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выделить рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.17. Условия труда молодежи, в том числе:

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

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

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

7.3. Профсоюз обязуется:

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

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

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

7.4. Работники обязуются:

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

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

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

7.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

8.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспективы развития Учреждения.

8.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

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

8.2.7. Учитывать срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2

Учитель; преподаватель	Учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
---------------------------	---

8.2.8. Производить оплату труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 8.2.7.

8.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда им с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста сохранять им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста (55 лет – у женщин, 60 лет – у мужчин), но не более чем на один год.

8.3. **Стороны договорились**, что педагогические работники в связи с истечением срока действия квалификационной категории имеют право обратиться в аттестационную комиссию Пензенской области о продлении срока действия квалификационной категории, но не более чем на 1 год в случаях:

- временной нетрудоспособности (непрерывной) - свыше 2-х месяцев;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года в соответствии с п. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида;
- по состоянию здоровья при наличии справки МСЭ.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации

9.1. Социальная защита работников на страховых принципах:

9.1.1. Работодатель обязуется:

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

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- своевременно перечислять страховые взносы в пенсионный фонд и фонд социального страхования в размерах, определенных законодательством РФ,

- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

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

9.1.2. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

9.2. Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников Учреждения

9.2.1. Работодатель обязуется:

- планировать средства на оплату обязательных периодических медосмотров работающих 1 раз в год;

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

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

- организовать отчетность за состоянием охраны здоровья работающих;

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

9.2.2. Профсоюз обязуется:

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

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

- содействовать членам Профсоюза в приобретении санаторно-курортных путёвок;

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

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

9.3.1. Работодатель обязуется:

- выделять профкому средства из внебюджетного фонда на проведение культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы среди работающих и членов их семей;

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

9.3.2. Профсоюз обязуется:

- организовывать культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия среди работающих и членов их семей;

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

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

- выделять денежные средства на новогодние подарки для членов Профсоюза;

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

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

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

10. Гарантии профсоюзной деятельности

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

профсоюза работников народного образования и науки, настоящим коллективным договором.

10.2. Стороны договорились:

10.2.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.2.3. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации Учреждения и в составе членов профкома признается социально значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счёт средств Учреждения производит председателю первичной профсоюзной организации Учреждения за осуществление уставной деятельности доплату как за работу не входящую в должностные обязанности в соответствии с частью седьмой статьи 377 Трудового кодекса РФ, а также предоставляет членам профкома за работу по социальной защите работников Учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску трех дополнительных дней отдыха.

10.2.4. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель (заместитель) и члены профсоюзных органов Учреждения - без предварительного учета мотивированного мнения комитета Пензенской городской организации Профсоюза.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома Учреждения.

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

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

10.2.7. Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет по безналичному расчету на счет Пензенской городской организации профсоюза

работников народного образования и науки профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работника.

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

10.3. Лица, нарушившие права Профсоюза, несут ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ и ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11. Заключительные положения

11.1. Дополнения и изменения в течение срока действия Договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

11.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

11.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.4. Внесение дополнений и изменений в Договор производится на общем собрании работников.

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

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

11.6. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

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

11.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

11.9. За нарушение Договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке,

установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

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

11.11. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны после подписания Договора доводят его текст до всех работников Учреждения.

11.12. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия Договора.

11.13. Договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.14. В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового Договора.

Приложение № 4

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБОУ ДО СЮН г Кузнецка заключили настоящее соглашение, что в течение 2021 – 2024 года администрация Учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятия	количество	стоимость	Срок выполнения	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Аттестация рабочих мест	9	23 500	Декабрь 2021	руководитель
3	Обучение и проверка знаний по охране труда		–	По мере необходимости	Комиссия по ОТ
4	Своевременное проведение инструктажей по охране труда		–	По мере необходимости	методист
5	Разработка и утверждение профессиональных должностных инструкций работников		–	Август	руководитель
6	Разработка и утверждение профессиональных должностных инструкций работников по охране труда		–	Август	руководитель
7	Проведение технического осмотра помещений учреждения	5 каб.	–	май	Комиссия по ОТ
8	Планирование мероприятий по охране труда		–	сентябрь	Комиссия по ОТ
9	Организация планово-предупредительного ремонта			Май - июнь	завхоз
10	Совершенствование технологических процессов с целью устранения или снижения вредных воздействий рабочей зоны: - ревизия вентиляционной системы; - замена осветительных приборов; - проведение испытаний устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания;			Май - июнь	завхоз
11	Подготовка и прием образовательного учреждения к новому учебному году			июль	завхоз
12	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников			Июнь - июль	руководитель
13	Обеспечение всех учебных кабинетов аптечками первой помощи			При необходимости	завхоз
14	Выдача спецодежды и других средств ИЗ			постоянно	руководитель
15	Обеспечить организацию планом – схемой эвакуации людей при ЧС			август	методист
16	Обучение и проверка знаний по пожарной безопасности работников учреждения, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации		–	ежеквартально	руководитель
17	Обеспечение свободных эвакуационных выходов	2	–	постоянно	методист

Соглашение принято на общем собрании трудового коллектива

Директор МБОУ ДО СЮН г. Кузнецка

Е.Н.Пилясова

Председатель профкома

Т.М.Трофимова

Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Наименование профессии (должности работника)	Наименование вредного производственного фактора и (или) вида работ	Пункт приказа № 302н от 12.04 2011	Периодичность осмотра
1	2	3	4	5
1	Директор	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	п.18 прил.2	Один раз в год
2	Методист	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	п.18 прил.2	Один раз в год
3	Педагог дополнительного образования	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	п.18 прил.2	Один раз в год
4	рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	<u>п.18 пр.2</u> <u>п.1.3.3 пр.1</u>	Один раз в год
5	Уборщик служебных помещений	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	<u>п.18 пр.2</u> <u>п.1.3.3 пр.1</u>	Один раз в год
6	Дворник	Работы в образовательных организациях всех типов и видов	<u>п.18 пр.2</u> <u>п.1.3.3 пр.1</u>	Один раз в год

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ ДО СЮГ г.Кузнецка

Список профессий и должностей, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 09.12.2014г. № 997 н « Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»)

№ п/п	Наименование профессий	Наименование санодезды, санобуви и санпринадлежностей	Количество единиц или комплектов на год
2.	Заведующий хозяйством	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -перчатки с полимерным покрытием	1 6
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -сапоги резиновые с защитным подноском -перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые или из полимерных материалов -респиратор - очки защитные	1 1 6 12 до износа до износа
4.	Уборщик служебных помещений	-халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -перчатки с полимерным покрытием; -перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 12
5.	Дворник	-костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; -перчатки с полимерным покрытием; -сапоги резиновые с защитным подноском; -фартук из полимерных материалов с нагрудником;	1 шт. 6 пар 1 пара 2 шт.

**Перечень профессий работников,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.**

№ п/п	Работа, (профессия, должность)	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц	ссылка на нормы (основание выдачи)
1	Педагог дополнительного образования	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях		Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и/или обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и/или обезвреживающими средствами», утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н Раз.2 п.7, изменения от 23.11.2017 № 805н
2	Секретарь - машинистка			
3	Директор			
4	Методист			
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания и сооружений	1) мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве 2) Защитный крем для рук гидрофобного действия (отгаликивающий влагу, сушащие кожу) 3) регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	200 г. или 250 мл 100г. 100г	Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и/или обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и/или обезвреживающими средствами», утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н Раз.2 п.7 Раз.1 п. 2 Раз.3 п. 10 изменения от 23.11.2017 № 805н

6	Дворник	<p>1) Мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве;</p> <p>2) Средство для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)</p>	<p>200 г. или 250 мл</p> <p>200 мл. (сезонно, при t выше 0 C) в период активности кровососущих насекомых и паукообразных</p>	<p>Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и/или обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и/или обезвреживающими средствами», утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н Раз.2 п.7 Раз.1 п. 6 изменения от 23.11.2017 № 805н</p>
7	Уборщик служебных помещений	<p>1) мыло туалетное или жидкое моющее средство в дозирующем устройстве</p> <p>2) Защитный крем для рук гидрофобного действия (отталкивающий влагу, сушащие кожу)</p> <p>3) регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>200 г. или 250 мл</p> <p>100г.</p> <p>100г</p>	<p>Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и/или обезвреживающих средств и стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и/или обезвреживающими средствами», утверждённые приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122н Раз.2 п.7 Раз.1 п. 2 Раз.3 п. 1</p>

