

**Коллективный договор**

**муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы» г. Конаково**

От работодателя:

От работников:

Директор МБУ ДО «Центр  
внешкольной работы» г.Конаково

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО «Центр  
внешкольной работы» г.Конаково



Е.Н.Смирнова

Т.В.Шейка

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## Коллективный договор

---

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Центр внешкольной работы» г. Конаково

От работодателя:

Директор МБУ ДО «Центр  
внешкольной работы» г.Конаково

\_\_\_\_\_ Е.Н.Смирнова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО «Центр  
внешкольной работы» г.Конаково

\_\_\_\_\_ Т.В.Шейка

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы» г.Конаково.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением (далее сторонами).

### **1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя первичной профсоюзной организации- председателя профкома Стрельниковой Г.Ю.
- работодатель в лице его представителя - директора Капатуриной С.А.

**1.4. Действие настоящего коллективного договора** распространяется на всех работников учреждения.

**1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения,** расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.6. При реорганизации** трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7. При смене формы собственности** учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

**1.10.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

**1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.**

**1.13. Перечень локальных нормативных актов,** содержащих нормы трудового права, принимаемых

работодателем по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г.Конаково;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- положение о выплатах стимулирующего характера педагогам дополнительного образования (далее –ПДО) и работникам учреждения, направленных на повышение качества образования.

**1.14.** Стороны определяют следующие **формы управления учреждением** непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, 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 заключается **на неопределенный срок**. Срочный трудовой договор может заключаться 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 оговариваются существенные **условия трудового договора**, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** **Объем учебной нагрузки педагогическим** работникам устанавливается работодателем в соответствии с тарификацией, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

**Учебная нагрузка на новый учебный год** ПДО и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения **с учетом мнения профком**. Работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.6.** При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность обучения в группах. Объем учебной нагрузки, установленный ПДО в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка ПДО может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки ПДО меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**2.7.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

**2.9.** Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни планируется в соответствии с утвержденным расписанием занятий, планом работы учреждения (по письменному заявлению ПДО) с предоставлением свободных дней в течение рабочей недели.

**2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки ПДО** в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - сокращения количества групп; уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подп. "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.11.** По инициативе работодателя **изменение существенных условий трудового договора** допускается, как правило, только на новый учебный год в связи изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем **в письменной форме не позднее чем за 2 месяца** (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными

локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

#### **3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

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

**3.3.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**3.3.5.** Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

**3.3.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.7.** Стороны признают необходимым:

**3.3.8.** Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

а) При рассмотрении заявлений на ВЫСШУЮ квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, присваивать указанную категорию, предусматривая упрощенную форму профессиональной экспертизы (без привлечения независимых экспертов), следующим категориям педагогических работников:

- работникам, повторно проходящим аттестацию на высшую квалификационную категорию, при предоставлении сведений о результатах профессиональной деятельности, соответствующих требованиям, предъявляемым к высшей категории, подтвержденные работодателем и согласованные с профсоюзным органом;

- педагогическим работникам, подготовившим воспитанников-победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских конкурсов, смотров, выставок, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

Аттестуемый работник предоставляет:

- заявление;
- копии документов, подтверждающие наличие льготы и повышение квалификации (за последние 5 лет перед аттестацией);

б) При рассмотрении заявлений на ПЕРВУЮ квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, присвоить указанную категорию, предусматривая упрощенную форму профессиональной экспертизы (без привлечения независимых экспертов), следующим категория педагогических работников:

- работникам, повторно проходящим аттестацию.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

##### **Работодатель обязуется:**

**4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список совмещаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

**4.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с **учетом мнения профкома** (ст. 82 ТК РФ).

**4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

##### **4.4. Стороны договорились, что:**

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

**4.4.3.** Работникам, высвобожденным из учреждения **в связи с сокращением численности или штата**, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

**4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

## **5. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

**5.2.** 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**.

**5.3.** Для ПДО устанавливается сокращенная **продолжительность рабочего времени - не более 18 часов в неделю**, для педагогов-организаторов – не более 36 часов, для концертмейстеров – не более 24 часов за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

**5.4. Неполное рабочее время** - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5. Составление расписания занятий** осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ПДО, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов в день. ПДО, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

**5.6.** Часы, свободные от проведения занятий, участия в воспитательных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), ПДО вправе использовать по своему усмотрению.

**5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни** запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий 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.

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников **к сверхурочным работам** только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.9.** Привлечение работников учреждения **к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами** внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допуск только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г. Конаково

**5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул**, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным



отпуском, **может быть** с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

**5.11.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

**5.13. Дополнительный** оплачиваемый отпуск в каникулярное время по представлению руководителя учреждения предоставляется в следующих случаях:

- при работе без больничных листов - 2 дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций – 5 дней;
- руководителям городских методических объединений – 3 дня;
- за другую общественную работу – 2 дня.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, **чем** за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК).

**5.14. Работодатель обязуется:**

**5.14.1.** Предоставлять работникам **отпуск без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу - 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 5 дней;
- работающим инвалидам - 3 дня.

**5.14.2.** При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам **отпуск с сохранением; заработной платы** в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня;

**5.14.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы **длительный отпуск сроком до одного года** в порядке и на условиях, определяемых законодательством РФ.

**5.15.** Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. III ТК РФ).

**5.16.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

## VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Конаковского района от 25.12.2008 г. № 1787 и с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУ ДО Центре внешкольной работы г. Конаково.

**6.2.** Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**6.3. Должностные оклады** работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

**6.3.1.** Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС)

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 17 число текущего месяца и 02 число следующего месяца.

**6.5.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

**6.6.** Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

**6.7.** Заработная плата исчисляется в соответствии с порядком и условиями оплаты труда, предусмотренными Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУ ДО «Центр внешкольной работы» г.Конаково, и включает в себя:

- размер ФОТ по должностным окладам (окладам)
- размер компенсационных выплат
- размер стимулирующих выплат

**6.7.1.** Изменение размера заработной платы **производится:**

- а) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- б) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- в) при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

**6.8.** На ПДО и других педагогических работников, выполняющих **педагогическую работу** без занятия штатной должности (включая ПДО из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года

составляются и утверждаются **тарификационные** списки.

**6.8.1.** Наполняемость групп, установленная Типовым положением, **является предельной** нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленного должностного оклада.

**6.9.** Работодатель обязуется:

**6.9.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате **незаконного** лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

**6.9.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, **оплаты отпуска, выплат** при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае **приостановки работы**, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это **время** ставки рефинансирования ЦБ РФ.

**6.9.3.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за **невыполнения настоящего** коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального **соглашении по вине** работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.10.** Ответственность за своевременность и правильность определения **размеров и выплаты** заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств **на счет учреждения** несет руководитель учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

**Стороны договорились, что работодатель:**

**7.1.** Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**7.2.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении **жилья** нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

**Работодатель обязуется:**

**8.1.** Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

**8.2.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

**8.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мощными обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

**8.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

**8.8.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приготовления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

**8.11.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

**8.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

**8.14.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

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

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

**8.19.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**8.20.** По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

**8.21.** Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**8.22.** Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

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

**9.3.** Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

**9.5.** Работодатель обязан предоставить профкому 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

**9.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при их письменных заявлениях.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**9.7.** Работодатель за счет средств фонда стимулирующих выплат учреждения производит премиальные выплаты председателю профкома.

**9.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома во 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.

**9.9.** Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.10.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

**9.11.** Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

**Работодатель с разрешения профкома рассматривает следующие вопросы:**

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 4 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома**

### **Профком обязуется:**

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ".

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

**10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**10.4.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

**10.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**10.8.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения к обеспечению их новогодними подарками.

**10.10.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

**10.11.** Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

**10.12.** Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления

работникам отпусков и их оплаты.

**10.13.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

**10.14.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**10.15.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

**10.16.** Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Стороны договорились, что:**

**11.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомление и регистрацию в соответствующий орган по труду.

**11.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора, положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки выполнения контроля).

**11.4.** Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и вердикты, связанные с его выполнением.

**11.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

**11.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

**11.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**Принят на общем собрании работников МБУ ДО ЦВР г. Конаково 09.02.2023г.**