

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «АЧИКУЛАКСАЯ ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА»
НЕФТЕКУМСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 - 2021 г.г.

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Ачикулакская детская музыкальная школа»
Нефтекумского городского округа
Ставропольского края



И.Д. Сергеевко

От работников:

Председатель общего собрания работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Ачикулак-
ская детская музыкальная школа» Нефте-
кумского городского округа Ставрополь-
ского края

Handwritten signature

Т.Н. Ганешко



«06» февраля 2018г.

с.Ачикулак

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Трудовой договор. Заключение , изменение и прекращение трудового договора	3-5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда.	5-7
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	7-9
Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации.	9-10
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.	10-12
Раздел 7. Обязательное страхование работников.	12
Раздел 8. Развитие кадрового потенциала	12-14
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора.	14

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ачикулакская детская музыкальная школа» Нефтекумского городского округа Ставропольского края на 2018- 2021 годы (далее – коллективный договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными, нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ачикулакская детская музыкальная школа» Нефтекумского городского округа Ставропольского края (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ачикулакская детская музыкальная школа» Нефтекумского городского округа Ставропольского края, в лице председателя общего собрания работников учреждения Тищенко Татьяны Николаевны;
работодатель, в лице директора учреждения Сергиенко Натальи Дмитриевны (далее - работодатель).

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - 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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

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

1.12. Коллективный договор вступает в силу момента его подписания и действует в течение 3 лет, может быть пролонгирован на следующие три года по обоюдному согласию сторон совместным решением в установленном законом порядке.

1.13. Коллективный договор принимается на общем собрании работников учреждения.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников учреждения в течение 5 рабочих дней, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с

действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

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 преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

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

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

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

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, 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 преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения

им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда работодателем устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ачикулакская детская музыкальная школа» Нефтекумского городского округа Ставропольского края, утвержденным приказом директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ачикулакская детская музыкальная школа» Нефтекумского городского округа Ставропольского края от 26 января 2018 года № 11 (далее – Положение об оплате труда).

3.2. Заработная плата всех работников учреждения состоит из тарифной ставки (оклад), стимулирующих и компенсационных выплат.

Увеличение (индексация) размера оклада денежного содержания по должностям производится на основании законодательства Российской Федерации, Ставропольского края.

3.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца - 25 числа, полный окончательный расчет - 10 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на пластиковую карту Сбербанка.

3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.6. Распределение стимулирующих выплат и премий осуществляется коллегиально

(Экспертной комиссией для проведения оценки эффективности деятельности учреждения) по утвержденным оценочным листам целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, в соответствии с Положением об оплате труда.

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с председателем общего собрания работников (принцип прозрачности).

3.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов части оклада за каждый час работы в этот период.

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.8.2. В соответствии со статьей 153 ТК РФ оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

3.8.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.8.4. Извещать каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.8.5. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основание удержания, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.8.6. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы – денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.9. При совпадении дня выплаты с выходным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.10. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- других установленных законом случаях.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада)

более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.12. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком сменности сторожей, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников из числа обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности, на основании п.13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" и п. 1.3. Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

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

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по

письменному распоряжению (приказ) работодателя.

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

4.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом учреждения.

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

В каникулярное время педагогический, обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней.

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

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

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

4.12. При отсутствии в течение всего календарного года дней нетрудоспособности, предоставляется 2 дня к трудовому отпуску.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять работникам по их заявлению краткосрочные отпуска:

с сохранением заработной платы в связи:

с регистрацией брака работника (детей работника) - 3 дня;

с уходом ребенка в ряды Российской Армии – 3 дня;

со смертью близких родственников (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери)- 3 дня;

в том числе:

в день знаний (1 сентября) родителям имеющих детей младших классов (1-4 класс) - 1 день;

в день окончания школы (выпускной бал) родителям, имеющим детей- выпускников - 1 день;

при рождении ребенка в семье – 3 дня

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставляется право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время по согласованию с работодателем. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично);

работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей - военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

4.13.2. 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 учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.14. Устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день-воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. (ст. 108 ТК РФ).

4.15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5. Стороны договорились, осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

5.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст.164-188 ТК РФ). При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

5.2. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

5.3. Работодатель обязуется 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.

Также создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177,187 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя).

5.4. Педагогическим работникам учреждения сельской местности, рабочих поселков (поселков городского типа), предоставляется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками учреждения сельской местности, рабочих поселков (поселков городского типа), перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

5.5. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012г № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией входит в должностной оклад. Условия компенсационной выплаты для педагогических работников оговорены сторонами в дополнительном соглашении к трудовому договору (ч. 3 ст. 57 Трудового кодекса РФ).

5.6. Осуществлять из средств экономии выплату: материальной помощи в размере одного оклада в следующих ситуациях, в связи: со вступлением в брак; с операционным вмешательством (операция); с выходом на пенсию; с проходами в армию; со смертью близкого человека;

5.7. При направлении работника в командировку 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, возмещать 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)

5.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику производятся в день увольнения работника.

5.9. В связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Так же за уволенным сохраняется средний месячный заработок на трудоустройство, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.10. Не позднее, чем за 2 месяца письменно уведомить работника о сокращении численности или штата работников в образовательном учреждении.

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

5.11. При отсутствии средств по решению Работодателя предоставление льгот прекращается (частично или полностью).

5.12. В соответствии с действующим законодательством обеспечивает своевременность всех видов выплат, в том числе и заработной платы.

6.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы

5.13. Стороны договорились, что:

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;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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.

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

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

6.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения общего собрания работников.

6.4. 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.

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

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

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

6.8.Своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

6.9.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

6.11.Создать в учреждении комиссию по охране труда.

6.12.Осуществлять совместно с органами управления учреждением ежегодный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников учреждения.

6.14. Один раз в год информировать общее собрание работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются осуществлять свою деятельность исходя из приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения.

Работодатель в полной мере обеспечивает:

- социальную защиту нанимаемых им работников: при приеме на работу, в процессе работы, а также в случаях утраты трудоспособности, в первую очередь с помощью создания безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ставропольского края;

- безопасные методы и приемы выполнения работ в соответствии с правилами охраны труда;

- оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, освещением, температурным режимом, приспособлениями и пожарным инвентарем; экологической безопасностью.

- проведение периодических медицинских осмотров работников за счет средств учреждения;

- обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности, стажировку и проверку знаний Правил охраны труда;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе и по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет, в установленном законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, порядка расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

- возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания;

- приобретение и выдачу моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами за счет средств учреждения;

- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (утверждены приказом Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н).

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного контроля по соблюдению нормативных и правовых актов в области охраны труда.

6.15. Работник, руководствуясь в работе действующими законодательными, нормативными правовыми актами, инструкциями по охране труда, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами работодателя обязуется:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по

охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем в образовательном учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

VII. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 г. № 167 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязуется:

7.2. Производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда РФ ежемесячно в срок, установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников, но не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем, за которым начислены страховые взносы.

7.3. Вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную часть пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты.

7.4. Предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения.

7.5. Информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносов.

7.6. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы Пенсионного фонда РФ.

VIII. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

8.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств образовательного учреждения

8.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, в соответствии с профессиональными стандартами.

8.5. Работодатель самостоятельно определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

8.6. Педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, согласно п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ.

8.7. Работодатель обязуется:

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

8.7.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников

муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.7.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности в течение 3 и более месяцев,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком,
- при переходе в другое учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации учреждения,
- возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с выходом на пенсию, независимо от ее вида при наличии вакансии по соответствующей должности, учебному предмету в течение 1 года и более
- действие квалификационной категории может быть продлено аттестационной комиссией по заявлению работника на срок не более одного года.

8.8. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

8.9. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.10. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние 3 года);
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

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

8.12. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

8.13. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

8.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

8.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

8.16. С целью создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.17. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет –принятые на работу в образовательное учреждение в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;
- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.18. Для привлечения на работу педагогических работников из числа молодежи – стороны договорились о закреплении мер социальной поддержки для молодых специалистов, впервые поступивших на работу, установление им дифференцированной стимулирующей выплаты в размере от 1000 рублей до 50% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от периода времени, отработанного в качестве молодого специалиста, с учетом объема учебной нагрузки, уровня образования на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения.

9.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

9.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.