

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета

Ермошина К.В.

« 13 » 09 2019



Директор МБУДО «ЦДиЮТиЭ»

«Утверждаю»

г. Брянска
Белов Б.В.

Приказ № 220/А от
« 13 » 09 2019



«Принято»

Совет трудового коллектива

Протокол № 1 от « 12 » 09 2019

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» г. Брянска

на 2019-2022 год(ы)

Брянская
городская администрация
241002, г. Брянск,
пр-т Ленина, 35

Зарегистрировано

Per.No 739

« 21 » 12 . 20019 г.

Первый заместитель Главы
городской администрации

С. Я. Яковлев

г. Брянск

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» г. Брянска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральными законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «Основы законодательства об охране труда в РФ» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «ЦДиЮТиЭ» г. Брянска (далее ЦДиЮТиЭ), 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 и территориальным соглашением, а также в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации;

-работодатель в лице его представителя - директора МБУДО «ЦДиЮТиЭ» г. Брянска.

- работники, не являющиеся членами профсоюза.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с директором ЦДиЮТиЭ.

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности (ст. 15 ФЗ РФ №2490-1 «О коллективных договорах», ст.44 ТК РФ).

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников

ЦДиЮТиЭ.

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

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Стороны осуществляют контроль за выполнением обязательств договора и несут за него ответственность в соответствии с действующим законодательством, а также имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Социальное партнёрство и координация действий сторон

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за четкое функционирование и развития системы дополнительного образования, необходимости улучшения материального положения работников, их профессионального роста, администрация образовательного учреждения (работодатель) и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет) договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных целей и задач, стоящих перед образовательным учреждением и социальную защиту работников.

2.1.2. Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические, финансовые, трудовые права и интересы работников учреждения, учитывать положение настоящего Коллективного договора.

2.1.3. Все вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решать путем совместных переговоров сторон.

2.1.4. Предоставлять друг другу достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.1.5. Способствовать формированию в образовательном учреждении корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включённых в Коллективный договор.

2.1.6. Содействовать улучшению морально-психологического, эмоционального климата в коллективе и предотвращению роста социальной напряжённости.

2.1.7. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении и массового увольнения.

2.1.9. Работодатель должен учитывать мнение профсоюзного комитета во всех случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- при увольнении работников по инициативе работодателя (ст.81, 82 ТК РФ)

- при привлечении работников к выполнению сверхурочных работ (ст.99 ТК РФ)

- при составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- при утверждении графика ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- при установлении системы оплаты труда и стимулирования, повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст. 154, ст. 135 ТК РФ)
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (ст.147 ТК РФ)
- при определении нормы труда (ст.159 ТК РФ, ст.160 ТК РФ)
- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- при применении порядка наложения дисциплинарного взыскания на работника (ст. 193 ТК РФ)
- при установлении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (ст.196 ТК РФ)
- при принятии мер при угрозе массового высвобождения сотрудников, в случае ликвидации организации, сокращения численности или штата работников (ст.180 ТК РФ)
- при обязанностях работодателя по обеспечению безопасности условий труда, в том числе при разработке инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ)

3. Регулирование трудовых отношений

3.1. Трудовой договор.

3.1.1. При приёме на работу трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается в двухстороннем порядке в соответствии со ст.56 ТК РФ. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, (ст.57 ТК РФ) другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также {отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, может заключаться на неопределённый срок и определенный срок не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ). Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами и с письменного согласия работника.

3.1.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с Уставом, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными актами, действующими в учреждении, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Изменения, определенные сторонами условий трудового договора, допускаются только с соглашения обеих сторон в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).

3.1.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора (предусмотренные ст.57 ТК РФ), в том числе объем учебной нагрузки, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий работы в учреждении.

Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель до ухода работников в отпуск. Об уменьшении учебной нагрузки педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

3.1.7. В трудовой договор включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированные размеры тарифных ставок за исполнение трудовых обязанностей по занимаемой должности, в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера. В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

3.1.8. Администрация ЦДиЮТиЭ обязуется уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры учреждения массовом высвобождении сотрудников или о сокращении численности не менее чем за 3 месяца. При единичном случае не менее чем за 2 месяца (ст.81 ТК РФ).

3.1.9. В случае высвобождения сотрудников в связи с сокращением штатной численности учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно администрации учреждения и профсоюзного комитета.

При невозможности предоставления работы по прежней должности высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

3.1.10. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.] 79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.1.11. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (ст.79 ТК РФ)

3.1.12. Администрация имеет право на досрочное расторжение договора при невыполнении работником условий трудового соглашения и в случаях предусмотренных (ст.81 ТК РФ).

3.1.13. 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.

3.2. Трудовой договор.

3.2.1. 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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также {отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.2.2. 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.

3.2.3. Трудовой договор с работником может заключаться на неопределенный срок или определенный срок (ст.58 ТК РФ). 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.

3.2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

3.2. Учебная нагрузка

3.2.1. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

3.2.3. 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 педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

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

3.2.5. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом 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, сокращению количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если ЦДиЮТиЭ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.7. Учебная нагрузка педагогам, 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.

3.2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ЦДиЮТиЭ, возможны только:

- а) по взаимному согласию работника и работодателя;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.3. Изменение и прекращение трудового договора.

3.3.1. 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.

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

3.3.3. О введении существенных изменений 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.

3.2.12. 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 ЦДиЮТиЭ.

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

3.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ЦДиЮТиЭ.

3.4.2. 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.

3.4.3. Работодатель обязуется:

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

б) 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).

в) 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.

г) 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 на усмотрение работодателя.

д) Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

е) Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.5.1. Работодатель обязуется:

а) 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).

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

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

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

3.5.2. 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).

3.5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ЦДиЮТиЭ инвалидов.

3.6. Стороны договорились, что:

3.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией 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, 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.

3.6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяются законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором, годовым графиком работы и расписанием учебных занятий.

4.3. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией ЦДиЮТиЭ по согласованию с профкомом, с учётом обеспечения эффективности работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников. Разделение отпуска, перенос полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и руководителя (ст.124-125 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.4. Работникам ЦДиЮТиЭ можно предоставлять отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

4.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ)

4.6. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с основными отпусками, считать рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда в этот период производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

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

4.8. Работники ЦДиЮТиЭ (включая педагогических работников) в каникулярное время могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ в пределах их рабочего времени и с сохранением заработной платы.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращать на один час (ст.95 ТК РФ). Работодатель обязуется:

4.10. Разработать в соответствии со ст. 91 ТК РФ и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка.

4.11. Привлекая работников к работе в выходные и праздничные дни (только с их личного согласия), предоставлять дополнительные дни отдыха или двойную оплату труда (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Разработать по согласованию с профкомом график рабочего времени сотрудников ЦДиЮТиЭ. Ознакомить всех работников с графиком под роспись.

4.13. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и уходу за ребёнком до 3-х лет ранее установленную учебную нагрузку, но не менее ставки при условии, что работник был принят на работу на полную ставку.

4.14. Предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по уважительной причине по личному заявлению работника с письменного разрешения директора учреждения и оформлением приказа.

4.15. Предоставлять работникам кратковременный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- свадьбы самого работника - 3 дня;
- свадьбы его детей - 2 дня;
- рождения ребёнка, отцу - 2 дня;
- похорон близких родственников - 3 дня;
- проводов детей в армию - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 день;

- для присутствия на линейках 1 сентября и линейках в честь окончания учебного года у учеников 9 и 11 классов - 0,5 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день.

4.16. Предоставлять отпуск сроком до одного года работникам за непрерывный педагогический труд в учреждении за каждые 10 лет работы согласно договору с учредителем с учётом стабильности работы учреждения, с учётом необходимости.

4.17. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии с ТК РФ. (ст. 119 ТК РФ).

4.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с тяжелыми и вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ. (ст. 117 ТК РФ):

- повар и кухонный работник - 6 календарных дней;
- шеф-повар 7 дней календарных дней;
- повар постоянно работающий у плиты - 7 календарных дней;
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья) - 7 календарных дней.

4.19. В соответствии с утвержденным перечнем должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников, принимать (временно) или разрешать внутреннее совместительство работникам, на период ухода основных работников в очередной отпуск:

- медицинская сестра;
- работник кухни (шеф-повар, повар, подсобный рабочий);
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья);
- сторож;

- дворник;
- кладовщик;
- заведующий хозяйством;
- уборщица служебных помещений.

4.20. Установить для административно-методических работников нагрузку не более 36 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

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

4.22. Для педагогов-организаторов, методистов, административно-методических работников ЦДиЮТиЭ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них дополнительными приказами ЦДиЮТиЭ.

4.23. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.24. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.25. 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.

Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки

стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании постановления Брянской городской администрации №1976-п от 3.08.2011 года.

5.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.4. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников, из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям, - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

5.5. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой общей части и стимулирующей части. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя

5.6. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала осуществляются на основании Положения о выплатах из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя.

5.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

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

5.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 26 число текущего месяца и 13 число следующего месяца.

5.10. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (окладу) работникам, награжденным государственными и ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.11. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

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

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

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

5.14. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров должностных окладов, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к должностным окладам, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения награждения.

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

5.15. За педагогическими и другими работниками ЦДиЮТиЭ, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.16. 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).

5.17. 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.

5.18. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об

отраслевой системе оплаты труда для работников муниципальных образовательных учреждений города Брянска, утвержденного Постановлением Брянской городской администрации от 03.08.2011 № 1976-п и Положением о порядке стимулирующего характера и единовременной материальной помощи, и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.19. Изменение заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

- при 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.

5.20. Начисление пособий по временной нетрудоспособности производится из средней заработной платы за 2 предшествующих года.

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

5.22. Наполняемость групп, установленная Уставом учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе, компенсируется педагогу (воспитателю) установлением доплаты согласно Положению о выплатах стимулирующего характера.

5.23. Работодатель обязуется:

5.23.1. 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).

5.23.2. 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.

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

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

6. Стимулирование и льготы

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о выплатах стимулирующего характера.

6.2. Положение принимается на общем собрании работников учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня его подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания работников учреждения. Срок действия Положения неограничен

6.3. Оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производить по новой системе оплаты труда, которая не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сокращения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

6.7. Система оплаты труда предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);

- размеры базовых должностных окладов по профессионально-квалификационным категориям должностей и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным категориям должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнительной.

6.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится по решению комиссии 1 раз в (месяц).

6.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДиЮТиЭ. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются на основании приказа директора ЦДиЮТиЭ.

6.11. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

6.12. Работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

6.13. Критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников», решением комиссии, состоящей из администрации и членов трудового коллектива. Данные критерии принимаются на общем собрании трудового коллектива.

6.14. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников определяется советом коллектива по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом и может меняться в разные расчётные

периоды.

6.15. Педагогическим работникам после окончания педагогического ВУЗа, колледжа в первые три года работы производить доплаты до 30% из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств по согласованию с профкомом.

6.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:

- длительной временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске до 1 года, в соответствии с Законом «Об образовании» и ст.335 ТК РФ;

- при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.

6.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

6.19. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня.

6.20. Работодатель создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

6.21. При открытии новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.22. Предусмотреть при выходе на пенсию по старости вознаграждение всем работникам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, в размере среднемесячного заработка.

7. Охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда, включая специальную оценку рабочих мест по условиям труда, в размере не менее 2% годового фонда оплаты труда работников образовательного учреждения.

7.2. Обеспечить право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих травматизм (ст.219 ТК РФ).

7.3. Распределить функциональные обязанности по охране труда между

руководителями.

7.4. Назначить ответственным за охрану труда (уполномоченного по охране труда) члена профкома.

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой доврачебной помощи.

7.6. Разрабатывать, периодически обновлять и утверждать инструкции по ТБ и охране труда по согласованию с профкомом. Проводить вводные, первичные, повторные, внеплановые, целевые инструктажи и инструктажи на рабочем месте.

7.7. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. В состав комиссии по расследованию включать членов профкома.

7.8. Совместно с профкомом организовывать подготовку учреждения к новому учебному году.

7.9. Совместно с профкомом производить анализ состояния условий труда, сохранности имущества на рабочих местах.

7.10. Проводить специальную оценку рабочих мест.

7.11. В соответствии со статьей 185 ТК РФ обеспечить прохождение работниками медицинского осмотра по графику, согласованному с медицинским учреждением, с сохранением среднего заработка по месту работы.

7.12. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве и своевременно проводить расследование и учёт.

Профком обязуется:

7.13. Следить за выполнением работниками правил техники безопасности и охраны труда, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

7.14. Направлять работников на обучение по охране труда, технике безопасности, проводить обучение и осуществлять контроль знаний работников по ТБ, электробезопасности, пожарной безопасности в пределах своей компетенции.

7.15. Соблюдать санитарно-гигиенические требования, температурный, водный и световой режим в учреждении.

7.16. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;

- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

7.16. Работодатель обязуется:

7.16.1. В соответствии со статьей 185 ТК РФ обеспечить прохождение работниками медицинского осмотра по графику, согласованному с медицинским учреждением, с сохранением среднего заработка по месту работы.

7.16.2. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве и своевременно проводить расследование и учёт.

8. Обязанности профкома

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам;

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком представлять их интересы;

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременного внесения в них записей;

8.5. Следить за выполнением правил внутреннего трудового распорядка, за соблюдением трудовой дисциплины, выполнением правил ТБ и охраны труда членами трудового коллектива;

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

8.7. Обеспечивать организацию досуга работников;

8.8. Проводить производственные и отчётно-выборные собрания;

8.9. Обеспечивать стабильность работы в коллективе, рассматривать конфликтные ситуации согласно поданным заявлениям.

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

9. Ответственности сторон. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. При нарушении и невыполнении Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии со ст.51,55 ТК РФ.

9.2. Все коллективные трудовые споры решаются в соответствии с законодательством РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и Трудовым Кодексом РФ.

9.3. Индивидуальные трудовые споры решаются в соответствии с ТК РФ и Законом «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

9.4. Работодатель направляет Коллективный договор в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания и регистрации.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий» г. Брянска;

Протокол № 1 от « » сентября 2019 года

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оказании платных образовательных услуг.

3. Положение по оплате труда работников, занятых организацией и оказанием платных услуг.
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Соглашение по охране труда.
6. Выписка из протокола общего собрания