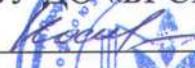


От работников:

Представитель работников –
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «БГСЮН»

 / О.Н. Костюкова
Дата подписания 27.09.2023



От работодателя:

И.о. директора
МБУ ДО «БГСЮН»

 / Г.А. Моисеева
Дата подписания 27.09.2023



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Барнаульская городская станция юных натуралистов»
на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива.
Дата вступления в действие
27.09.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 286/ ОТ "05" -- 10 2023
23



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Барнаульская городская станция юных натуралистов» (далее – БГСЮН) города Барнаула Алтайского края, заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (МБУ ДО «БГСЮН» – 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, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «БГСЮН» 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, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – исполняющего обязанности директора МБУ ДО «БГСЮН» Моисеевой Татьяны Анатольевны (далее – Работодатель);
- работники учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Костюковой Ольги Николаевны (далее – Профсоюзная организация).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших договор о работе по совместительству.

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ ДО «БГСЮН» (далее – Профком первичной профсоюзной организации) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

1.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются дополнительным соглашением, которое регистрируется в уполномоченном органе исполнительной власти Алтайского края по труду и занятости.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с её директором.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.13. При ликвидации образовательной организации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется его Сторонами в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Локальные нормативные акты МБУ ДО «БГСЮН», содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией и непосредственно работниками через профсоюзную организацию:

- учет мнения Профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового договора и изданием соответствующего приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. После его подписания Сторонами один экземпляр Трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра Трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре Трудового договора, хранящегося у Работодателя.

2.3. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу (до подписания Трудового договора), Работодатель обязуется ознакомить под роспись вновь принимаемых Работников с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, с должностной инструкцией, другими локальными актами МБУ ДО «БГСЮН», непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе – объем учебной нагрузки и/или режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическому персоналу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе директора образовательной

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в 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.

2.7. По инициативе Работодателя изменение условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (Глава 12 ТК РФ)).

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

О введении изменений в условия Трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные ТК РФ.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение Трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата Работников в летний каникулярный период.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата Работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.13. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Гл. 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

III. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата Работников МБУ ДО «БГСЮН» устанавливается согласно Постановлению администрации города Барнаула от 26.03.2018 № 549 «О системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Барнаула, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам» в редакции от 30.01.2023 № 134.

3.2. Оплата труда Работников производится на основании Положения «О формировании и распределении фонда оплаты труда работников МБУ ДО «БГСЮН» (далее – Положение).

3.3. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (аванс – не позднее 24 числа текущего месяца, окончательный расчёт – не позднее 09 числа месяца, следующего за расчётным).

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника (ст. 136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При выплате заработной платы всем работникам выдается расчетный листок по начисленной и выплаченной заработной плате. Форма расчетного листка утверждена приказом Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организацией образовательного учреждения (ст. 136 ТК РФ).

По заявлению работника расчётный листок может направляться работнику в форме электронного документа на указанный в личном заявлении электронный адрес.

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим Коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей на данное время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Оплата труда работников МБУ ДО «БГСЮН» состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть ФОТ МБУ ДО «БГСЮН».

К окладам педагогических работников МБУ ДО «БГСЮН» устанавливаются повышающие коэффициенты:

- за наличие квалификационной категории;
- за уровень образования;
- за стаж.

За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам МБУ ДО «БГСЮН» устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- районный коэффициент к заработной плате.

По желанию работника образовательной организации сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Базовая часть ФОТ МБУ ДО «БГСЮН» обеспечивает гарантированную оплату труда его Работникам.

3.8. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу МБУ ДО «БГСЮН» устанавливаются директором образовательной организации на основании отнесения занимаемых ими должностей работников к профессиональным группам согласно требованиям к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ, не ниже минимальных рекомендуемых окладов, утверждаемых постановлениями Администрации города Барнаула.

Оплата труда определяется образовательным учреждением самостоятельно.

3.9. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются на основании листов самооценки профессиональной деятельности для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда, в пределах стимулирующей части ФОТ.

3.10. В числе выплат стимулирующего характера работнику может устанавливаться надбавка за качество выполняемых работ с учетом качественных показателей деятельности в целях его материальной заинтересованности в конечных результатах работы:

- премии по итогам работы за год производятся за счет экономии средств ФОТ МБУ ДО «БГСЮН» в соответствии с критериями оценки качества работы с учетом мнения Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБУ ДО «БГСЮН»;
- за наставничество.

3.11. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом директора МБУ ДО «БГСЮН».

3.12. В случае образования экономии заработной платы в образовательной организации, в том числе за счет оптимизации численности работников, средства направляются на увеличение стимулирующей части ФОТ.

3.13. Оплата труда учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

3.14. Базовая часть оклада учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала состоит из оклада (ставки) и выплат компенсационного характера.

3.15. Стимулирующая часть к окладу учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается за качество выполненной работы, в том числе:

- за качество выполняемых работ:
 - за качественное исполнение должностных обязанностей
 - сохранность материально-технического оснащения;
- за интенсивность и высокую результативность профессиональной деятельности – в зависимости от фактической нагрузки:
 - за создание условий для оказания качественной услуги;
 - обеспечение надлежащего выполнения требований СанПиН;
 - содействие педагогическим работникам в организации образовательного процесса;
- премии по итогам работы (при наличии экономии ФОТ) – за эффективную работу в определённый период времени.

3.16. Размер оплаты труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть менее установленного действующим законодательством размера МРОТ.

3.17. Педагогическим работникам сохраняется размер оплаты труда с учетом квалификационной категории до двух лет, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до одного года;
- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию;
- нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ;
- истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя органа управления образованием, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу, размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной

категории. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных Трудовым договором, производится при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.19. Оплата труда руководителя Учреждения и административно-управленческого персонала состоит из оклада, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

3.20. Оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с квалификацией исходя из утвержденных показателей деятельности и Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета.

3.21. Размеры окладов заместителей руководителя, заведующего отделом и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя МОДО в соответствии с локальными нормативными актами МОДО.

Размер оклада руководителя структурного подразделения устанавливается на 20-50 % ниже оклада руководителя МОДО в соответствии с локальными нормативными актами МОДО.

IV. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

4.1. Создавать условия для обеспечения своевременной разработки и выполнения в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

При условии финансирования учредителем, выделять средства на осуществление предусмотренных Соглашением мероприятий по охране труда.

Обеспечивать своевременную разработку и выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

4.2. Обучить работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение

4.3. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

4.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения Профкома.

4.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

4.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

4.7. Обеспечить прохождение за счет средств учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

4.8. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах образовательной организации.

4.9. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, и учащихся, в том числе по оказании первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

4.10. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда;
- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев с работниками на производстве.

4.11. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.12. Создать необходимые условия для работы уполномоченных первичной профсоюзной организации по охране труда: обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств образовательной организации.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

5.2. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

5.3. Педагогические работники, в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании ст. 47 п. 5 ч. 2, имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 раз в 3 года за счет средств работодателя (в случае выделения ассигнований на данные цели финансирования образовательной организации учредителем).

5.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.5. Работодатель организует проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией, в том числе:

– устанавливает педагогическим работникам квалификационные категории при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов в случаях, если имеются:

– государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

– ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

– звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, педагогический работник может воспользоваться только один раз в рамках действия «Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края».

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

5.6.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

5.6.3. В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

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

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

– Трудовым кодексом РФ;

– приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

– приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

– приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.2. Рабочее время работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «БГСЮН» с учетом мнения Профкома (ст. 190

ТК РФ).

6.3. Продолжительность рабочего времени в МБУ ДО «БГСЮН» регулируется ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

6.4. Для работников административно-управленческого персонала (заместителей директора, главного бухгалтера, заведующих отделами) устанавливается ненормированный рабочий день. Согласно ст. 101, ст. 119 ТК РФ за ненормированный рабочий день предусматриваются дополнительные дни отдыха.

6.5. Педагогическим работникам МБУ ДО «БГСЮН» в зависимости от должности и специальности, с учетом особенностей их труда устанавливается: – продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю – методистам; – норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования.

6.6. Для работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

6.7. Учебная нагрузка на новый учебный год в МБУ ДО «БГСЮН» устанавливается руководителем по согласованию с Профкомом первичной профсоюзной организации.

6.8. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для ее выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. При составлении расписания педагогом может предусматриваться один свободный от учебных занятий день в неделю для методической работы

и повышения квалификации. В этот день педагоги не освобождаются от выполнения должностных обязанностей, связанных с участием в мероприятиях МБУ ДО «БГСЮН» или выполнение дополнительной работы, предусмотренной индивидуальным планом.

6.11. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, педагог вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

6.12. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.13. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.14. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней рекомендуется считать:

- выходным днем субботу, следующую за выходным нерабочим праздничным днем;
- другие дни, при переносе выходных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации.

Кроме этого, администрации необходимо предусмотреть и обеспечить корректировку программ или перенос занятий на другие ближайшие рабочие дни в соответствии с нормами СанПин.

6.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не устанавливается.

6.16. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома первичной профсоюзной организации МБУ ДО «БГСЮН». Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, возможно только на основании приказа, с письменного согласия Работника ст. 99 ТК РФ.

6.17. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании приказа. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Профкома.

6.18. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию

работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлен другой день отдыха, который оплате не подлежит (см. ч. 1 и 2 ст. 153 ТК).

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.20. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

6.21. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

6.22. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы ст. 128 ТК РФ:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.23. В соответствии с перечнем должностей работников с ненормируемым рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее шести календарных дней предоставляется (ст. ст. 101, 119 ТК РФ) заместителям директора, заведующим отдела, главному бухгалтеру. Перечень должностей с ненормируемым рабочим днем и его продолжительность разрабатывается учреждением.

6.24. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

– 3 дня председателю профсоюзной организации;

– 1 день активным членам профсоюзного комитета;

– 3 дня Ветеранам труда.

Сотрудникам учреждения, прошедшим вакцинацию прививками,

включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям – 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем.

Работник обязан предоставлять руководителю МБУ ДО «БГСЮН» документы, подтверждающие наличие оснований для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом, с подтверждением обстоятельств, являющихся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

6.25. Педагогические работники организации, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за 30 дней до дня его начала, в заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

6.26. Общим выходным днём для работников МБУ ДО «БГСЮН» является воскресенье.

6.27. Время перерыва для отдыха и питания, графики дежурств, сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «БГСЮН».

VII. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. В целях более эффективного участия молодых педагогических сотрудников в работе и развитии потенциала МБУ ДО «БГСЮН», вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников, стороны Коллективного договора договорились:

7.1.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.

7.1.2. Работодатель обязуется информировать молодых

педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

7.1.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.

7.1.4. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

7.1.5. Молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года устанавливается ежемесячная выплата к окладу. Размер поощрительной надбавки определяется администрацией МБУ ДО «БГСЮН» самостоятельно в пределах средств, выделенных образовательной организации на оплату труда, но не менее 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

7.1.6. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

7.2. Первичная профсоюзная организация, при наличии имеющихся средств, может оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам, членам профсоюзной организации:

- молодым педагогическим сотрудникам на проведение свадьбы первого брака;
- молодым педагогическим сотрудникам работникам – родителям, у которых дети пошли в первый класс школы;
- молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка.

7.3. Первичная профсоюзная организация:

- активно использует законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывает помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- своевременно предоставляет информацию и оказывает помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;
- использует моральные и материальные стимулы поощрения молодых педагогов, занимающихся общественной работой

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профсоюзной организации МБУ ДО «БГСЮН» помещение для работы и заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступных для всех работников местах, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБУ ДО «БГСЮН» перечислять на её счет членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей заработной платы.

8.3. При наличии предварительного согласия Профкома первичной профсоюзной организации осуществлять:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами Профкома первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.4. При наличии согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производить:

- увольнение работника за его несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- увольнение работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.5. Освобождать от основной работы председателя профсоюзной организации, членов профсоюзной организации для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом горкома или других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.6. Предоставлять членам первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любому вопросу трудовых отношений и социально-экономического развития МБУ ДО «БГСЮН».

8.7. Включать членов профсоюзной организации в состав комиссий МБУ ДО «БГСЮН» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда, социальному страхованию, трудовым спорам и других.

8.8. Рассматривать с учётом мнения (по согласованию) профсоюзной организации следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. ст. 101. 119 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (с. 148).

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных

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

9.3. Контролировать правильность расходования фонда оплаты труда (ФОТ), стимулирующего фонда и иных фондов образовательной организации.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

9.6. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда (СОУТ), охране труда и других.

9.7. Направлять работодателю заявления о нарушении директором (лицом, его заменяющим), его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Коллективного договора; соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.9. Защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

9.11. Участвовать в учёте и распределении путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

9.12. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в МБУ ДО «БГСЮН» с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.14. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учёта. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, зарплате.

9.15. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюзной

санаторно-курортное лечение, отдых и т.д.

9.16. Права и льготы членов профсоюзной организации:

- получение безвозмездной материальной помощи из средств Профсоюза;
- приобретение льготных санаторно-курортных путёвок для работника и члена его семьи;
- содействие в оздоровлении детей сотрудников;
- оформление документов на награждение члена Профсоюза знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
- награждение профсоюзными наградами;
- бесплатные юридические консультации;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
- защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
- бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Стороны, подписавшие Коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

10.2. Стороны Коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Контроль выполнения Коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью

на 22 (Двадцать два) листах

И.о.директора

МБУ ДО «БГСЮН»

И.А.Моисеева

