

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципальное бюджетное образовательное учреждение**  
**дополнительного образования**  
**«Центр дополнительного образования детей»**

(полное наименование образовательной организации)

**на 2016-2019 год (ы)**

Принят на общем собрании (конференции) работников учреждения  
Протокол от 18.03.2016 № 7

Представитель  
работодателя:

Директор

  
Е.В.Селезнева

(подпись Ф.И.О.)

«18» марта 2016

М.П.

Представитель  
работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Н.С.Садовская

(подпись Ф.И.О.)

  
«22» марта 2016

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте  
труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (дата)

Начальник департамента \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

М.П.

## 1. Общие положения

### 1.1. Определения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются следующие термины:

**Работодатель** – муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования “Центр дополнительного образования детей” (далее по тексту – Центр, учреждение), юридический адрес: Кемеровская область, г. Прокопьевск, ул. Обручева, 65.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Центром.

**Администрация** – должностные лица Центра, осуществляющие функции по управлению Центром в соответствии с должностными обязанностями.

**Коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

**Профком, Профсоюзный комитет** – комитет первичной организации Работников Центра.

### 1.2. Стороны и статус Коллективного договора

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Департамента образования и науки Кемеровской области, Территориальным соглашением в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников, создания более благоприятных условий труда для работников по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Центра и работниками, от имени которых выступает профсоюзный комитет Центра в лице председателя профкома.

Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем (ст. 30 ТК РФ).

### 1.3. Цели и задачи Коллективного договора

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и законных интересов работников Центра 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 тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Центра, предусмотренной его Уставом;

- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников и работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между администрацией, коллективом и отдельными работниками, профсоюзом;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Администрацией, коллективом, отдельными работниками и Профсоюзной организацией;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

#### **1.4. Обязательность выполнения Коллективного договора**

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Центра. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2-х недель после его подписания.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

#### **1.5. Срок действия Коллективного договора**

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует 3 года. Стороны имеют право продлевать действия коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

- положения об оплате труда – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в

выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

- график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

## **1.6. Условия заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений**

Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе демократического обсуждения в коллективе Работников подразделений Центра и переговоров Администрации и Профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество образования и надежной защиты социальных прав каждого члена коллектива Работников.

Коллективный договор утверждается Собранием трудового коллектива Центра. Собрание считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от списочного состава коллектива Центра. Коллективный договор считается утвержденным, если за него проголосовало большинство присутствующих членов трудового коллектива.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется по представлению комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и утверждается совместным решением Администрации и Профкома Центра с последующим уведомлением трудового коллектива.

## **1.7. Контроль за выполнением Коллективного договора**

Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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.

# **2. Трудовые отношения. Гарантии занятости**

## **2.1. Трудовой договор**

Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают на основании единой формы трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Применяется единая форма трудового договора, являющаяся приложением №3 к Программе поэтапного совершенствования систем оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы.

В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» с 2014 года Центр обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором



конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключен только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Центра, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра, и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, данным Коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, такие как, дата начала работы, срок действия договора (при заключении срочного трудового договора), условия оплаты труда, режим рабочего времени и отдыха, льготы и компенсации и другие.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки.

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

Трудовые отношения возлагают на Работодателя и Работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

качественно выполнять работу,

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Центра имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения Работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе Работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении Работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права Работников на участие в управлении учреждением через профком:

представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;

проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;

рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

## 2.2. Прекращение действия трудового договора

Прекращение трудового договора (увольнение) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет: профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствием законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов и перемещения работников, являющихся членами профсоюза, увольнения их по инициативе работодателя; проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза; оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

## 2.3. Гарантии занятости Работников, закрепления профессиональных кадров, повышения квалификации и переподготовки работников

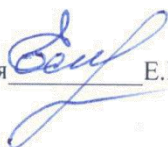
Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией учреждения. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2890-Р, штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

По мнению сторон, штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы учреждения и качества образования, обеспечиваются права работников.

В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров Работодателем применяются в частности следующие меры:

меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;

педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячное социальное пособие в размерах, установленных Коллегией Администрации Кемеровской области. В соответствии с законом Кемеровской области «Об образовании» под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические работники, впервые после окончания образовательной организации высшего образования, профессиональной образовательной организации



приступившие соответственно к педагогической деятельности и работающие в образовательной организации до истечения трех лет со дня окончания образовательной организации. Датой окончания образовательной организации является дата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации, указанная в дипломе;

педагогическим работникам учреждения – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата в размерах:

за первый год работы – 1 000 рублей;

за второй год работы – 750 рублей;

за третий год работы – 500 рублей;

молодым специалистам предоставляется преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения.

Работодатель:

создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических работников не реже чем один раз в три года;

создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;

осуществляет аттестацию административно-управленческого персонала, педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;

оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

Стороны определили, что работодатель:

разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников.

Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников, вопреки задачам повышения эффективной деятельности учреждения и его работников.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

Работодатель обязуется:

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае ликвидации учреждения, а также, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились:

Представитель работодателя

Е.В.Селезнева

Представитель работников

Н.С.Садовская



Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

проработавшие в учреждении десять и более лет;

инвалиды независимо от причин инвалидности;

имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

одиноким матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

### 3. Оплата труда

#### 3.1. Общие требования

Стороны пришли к соглашению, в том, что, заработная плата Работников Центра устанавливается в соответствии с трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области, настоящим коллективным договором и положением об оплате труда работников Центра.

Заработная плата (должностной оклад) работников Центра включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ);

- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли), персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Отдельным категориям работников может устанавливаться контрактная система оплаты труда, размер которой оговаривается в трудовом договоре. Оплата труда осуществляется в соответствии с его количеством, качеством, конечными результатами и включает себя все виды выплат (базовую, компенсационную и стимулирующую). Величина заработной платы по контрактной системе оплаты труда оговаривается во время подписания трудового договора.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Центра, в соответствии с положениями об оплате труда, устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессионально-квалификационной группе (ПКГ) на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям руководителей, специалистов, служащих, рабочих устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом уровня образования, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени или почетного звания применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания и суммируется с его окладом.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со



дня присвоения, награждения.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента выхода работника из ежегодного оплачиваемого или другого отпуска, начала работы после временной нетрудоспособности.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

### 3.2. Компенсационные выплаты

В учреждении доля фонда оплаты труда направляется на установление выплат компенсационного характера за дополнительную работу и за особые условия, которым Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжёлых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных).

Обязательные выплаты за работу, производимую в особых условиях, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Решение о снижении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом и оформляется приказом руководителя Центра.

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- не выполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

При отсутствии обеспечения компенсационных выплат финансовыми средствами, все выплаты (за исключением обязательных) могут быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа руководителя Центра, по согласованию

в установленном порядке с профсоюзным комитетом или иным представительным органом с учетом действующего законодательства.

Перечень обязательных выплат за работу  
в особых условиях

№ п/п	Виды работ, за которые установлены выплаты за работу, в особых условиях	Размеры выплат компенсационного характера
1.	За работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40 %
2.	За работу в выходные и праздничные дни	100 %
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда: - с тяжелыми и вредными условиями труда ; Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определен Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения совета трудового коллектива либо коллективным договором, трудовым договором	7-12 %
4.	Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда	30%
5.	Компенсационные выплаты, необходимых для обеспечения установленного МРОТ	в абсолютном значении до установленного МРОТ в Кемеровской области

При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, Работнику производятся следующие доплаты и (или) повышающие коэффициенты к основному должностному окладу:

- при выполнении работ за пределами нормальной продолжительности дня (сверхурочная работа) оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере;
- при оплате труда в выходные и нерабочие праздничные дни:  
а) Работникам, получающим месячный оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы времени;  
б) Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки.

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

- каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, но не ниже 40 процентов в ночное время в соответствии со ст.154 ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;
- оплата труда за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ или при совмещении должностей (профессий) устанавливается Администрацией по соглашению с Работником в соответствии с Положением об оплате труда Центра, в соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом



содержания и (или) объема дополнительной работы оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по учреждению.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для установления надбавок являются:

- результаты специальной оценки условий труда;
- записи в журнале фиксации работы (и ее продолжительности) во вредных и опасных условиях труда;
- приказ директора Центра по представлениям руководителей подразделений.

Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается Работнику ежемесячно. В течение года комиссией по охране труда в рабочем порядке вносятся изменения и дополнения к приказу по мере поступления дополнительных представлений от подразделений.

Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, в размере не более 100 % должностного оклада Работника, исполняющего обязанности, за тот же период в пределах общего фонда оплаты труда Центра.

Педагогическому работнику, заменяющему другого временно отсутствующего педагогического, производится оплата труда на основе почасовой оплаты за фактически выполненную работу.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК)

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем и размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

Обязательные надбавки устанавливаются в момент заключения трудового договора с работником.

#### Дополнительные выплаты (компенсационные)

Перечень дополнительных оплачиваемых видов деятельности, не входящих в круг должностные обязанностей работников

Наименование показателя	Размер выплат, (% от оклада)	Срок, на который устанавливается выплата
Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.	до 100 % от объема дополнительной работы	на период совмещения и выполнения дополнительного объема работ по вакантной ставке или при замене отсутствующего работника

За заведование кабинетом	10%	на весь период заведывания
учителю-логопеду за работу с обучающимися с отклонениями в развитии	20 %	на весь период работы

### 3.3. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты работникам Центра осуществляются на основании Положения об оплате труда работников Центра

Стимулирующие выплаты устанавливаются по итогам работы за период, определенный Положением об оплате труда, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выслугу лет молодым педагогам и иные поощрительные выплаты определенные Положением об оплате труда работников Центра.

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

В учреждении допускается установление прочих стимулирующих единовременных выплат в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи работникам Центра за счет неиспользованных средств централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения, а также экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размеры и основания указанных выплат работникам Центра разрабатываются и утверждаются самим учреждением, премиальной комиссией по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом учреждения.

Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника Центра.

### 3.4.Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются период 30 числа текущего месяца и 15 число следующего месяца. Размер аванса составляет 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы педагогических работников.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы Работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

Работодатель обязуется 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 неполученной заработной платы ст. 234 ТК РФ.

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

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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. В период приостановления работы Работник имеет право отсутствовать на рабочем месте, при этом за Работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органами местного самоуправления.

### **3.5. Организация оплаты труда**

Заработная плата выплачивается Работникам в безналичной форме на банковский счет Работника. Оплату банковских услуг учреждение осуществляет за свой счет.

Каждый Работник ежемесячно получает информацию о его заработной плате в форме расчетного листка (начисления, налоги и другие удержания, а также общая сумма, подлежащая выдаче).

### **3.6. Отпускные**

Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала.

Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, он письменно уведомляет Администрацию о своем несогласии использовать отпуск до получения причитающихся ему сумм. Начало отпуска в такой ситуации переносится до того времени, когда с Работником произведут соответствующие расчеты.

### **3.7. Профсоюзный комитет в сфере организации оплаты труда**

Участствует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением Работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;

принимает участие в тарификации (распределении учебной нагрузки) педагогических работников на очередной учебный год, добиваясь сохранения объема нагрузки, недопустимости установления учебной нагрузки меньше или больше чем на ставку заработной платы без письменного согласия работника, заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам по результатам тарификации на новый учебный год;

рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним имея ввиду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ, а согласно Единым рекомендациям Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013г. фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ предусматриваются в положении об оплате труда работников учреждения. Соответственно в штатном расписании не могут устанавливаться иные размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Само штатное расписание должно быть единым независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения;

рассматривает подготовленные Работодателем проекты положения об оплате труда Работников, имея в виду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, соглашениям, коллективному договору и вправе в этих целях возратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

контролирует готовность Работодателя к выплате заработной платы Работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к Работодателю;

контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения Работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся Работникам. Предъявляет письменные требования к Работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах Работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования. Разъясняет Работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает Работникам содействие в реализации их прав;

в соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед Работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

## **4. Нормы рабочего времени, режим работы и время отдыха.**

### **4.1. Нормы рабочего времени работников**

В Центре установлена 6 - дневная рабочая неделя.

Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, учебным расписанием, должностными обязанностями, трудовым договором, годовым календарным учебным планом, графиками работ обслуживающего персонала.

Норма рабочего времени работников Центра составляет:

- административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал – 40 часов;
- методист, педагог – организатор, педагог-психолог – 36 часов;
- концертмейстер – 24 часа;
- учитель-логопед – 20 часов;
- педагог дополнительного образования – 18 часов.

Нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает руководитель Центра по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск, с учетом мнения педагогов.

Неполная учебная нагрузка у работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменном виде.

Объем учебной нагрузки педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Расписание занятий составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения



педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

## 4.2. Режим работы

Для Центра определен следующий режим работы:

Для работников из числа административно-управленческого персонала учреждения устанавливается режим рабочего времени с понедельника по пятницу с 9.00 до 18.00, продолжительность обеденного перерыва - 1 час, с 13.00 до 14.00. Для учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливается режим работы с понедельника по пятницу с 9.00 до 17.00, продолжительность обеденного перерыва – 1 час с 13.00 до 14.00. Суббота с 9.00 до 15.00, продолжительность обеденного перерыва – 1 час, с 12.00 до 13.00. Для обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени с понедельника по пятницу с 8.00 до 16.00; продолжительность обеденного перерыва – 1 час, с 12.00 до 13.00. Суббота с 8.00 до 14.00, продолжительность обеденного перерыва – 1 час, с 11.00 до 12.00.

Режим рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Продолжительность рабочего времени для педагогов дополнительного образования определяется учебным расписанием.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала – сторожа, водителя определяется графиком сменности, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени на неделю или другой учетный период и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

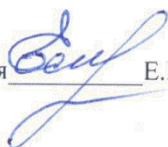
В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работнику под расписку и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Все педагоги обязаны являться на работу не позднее, чем за 20 мин. до начала занятий и быть на своем рабочем месте.

Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность занятий (не более 45 минут) установлена только для учащихся, поэтому перерасчет рабочего времени педагогов в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией Центра к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда работников за время работы в каникулярный период производится из расчета зарплаты, установленной при тарификации. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.).

Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже



двух раз в год. Заседания педагогического совета проводятся, как правило, один раз в учебное полугодие. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и заседания МО должны продолжаться, как правило, не более 2 часов.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник вправе использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

### 4.3. Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются.

- перерывы в течение рабочего дня,
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни, нерабочие, праздничные дни;
- отпуска.

В течение рабочего дня работнику, согласно статье 108 ТК РФ, должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2 часов.

Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Нерабочие, праздничные дни определяются Трудовым кодексом РФ (ст. 112 ТК РФ), постановлениями Правительства Российской Федерации.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места (должности) и среднего заработка. Работникам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам и работникам из числа административно-управленческого персонала, осуществляющего организацию образовательного процесса предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в Центре. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев тем категориям лиц, которые определены Трудовым кодексом (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Центра по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. При

составлении графика учитываются пожелания работников.

Изменение сроков отпусков, указанных в графике, допускается в исключительных случаях с разрешения администрации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению сторон может быть разделен на две части.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен: по семейным обстоятельствам в случаях и на срок, определенный коллективным договором (ст. 128 ТК РФ). По заявлениям работников в обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней;
- родителям и женам военнослужащих (погибших, умерших, при получении увечья) - до 14 дней;
- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

Педагогические работники Центра не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления данного отпуска определяется учредителем и (или) Уставом Центра.

Работодатель обязуется предоставлять Работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 класс) в школу 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;



- на похороны близких родственников 3 дня;
- работающим инвалидам 2 дня;
- не освобожденному от основной работы председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 3 дня;
- для обработки картофельных участков работнику по его заявлению предоставляется 2 дня (посадка, копка).

## **5. Условия и охрана труда**

### **5.1. Соглашение по охране труда**

Работодатель обязуется обеспечить право Работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого учебного года. Заключенное Соглашение является Приложением к данному Коллективному договору.

Подразделения до 15 сентября каждого года предоставляют свои предложения в Соглашение.

### **5.2. Средства, выделяемые на охрану труда**

Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет целевых средств бюджета и внебюджетных источников, регламентированных ст. 226 ТК РФ, в сумме не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда может осуществляться также за счет внебюджетных средств из добровольных родительских пожертвований по согласованию с Управляющим советом учреждения.

### **5.3. Общие требования к условиям труда**

С целью создания нормальных условий труда Работников Центра, **Работодатель** обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан ПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;

заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашение по улучшению условий и охраны труда с учётом результатов специальной оценки условий труда, проведенной



19.02.2016г.;

осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302 н.;

обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения;

представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;

организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;

возлагает осуществление функций по охране труда на штатного работника учреждения;

создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;

использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на: предупредительные меры по сокращению производственного травматизма; для проведения специальной оценки условий труда; приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки;

обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;

организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;

обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;

осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;

выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

организует мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

На время приостановки работ в учреждении, кабинете и мастерских органами

21

Представитель работодателя



Е.В.Селезнева

Представитель работников



Н.С.Садовская

государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

**Работники учреждения обязуются:**

соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;  
проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;  
проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;  
правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;  
немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

**Профсоюзный комитет:**

заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;  
осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения;  
осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда;  
осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требований Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ, вправе вносить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;  
осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их работу;  
обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда в учреждении;  
участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;  
оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашения по улучшению условий и охраны труда;  
принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;  
участвует в проведении специальной оценки условий труда;  
участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в



оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;

ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении; согласовывает списки, направляемых на санаторно – курортное лечение за счёт средств бюджета;

принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях.

## **6. Социальные гарантии**

### **6.1. Средства социальной поддержки Работников**

Для осуществления социальной поддержки Работников и пенсионеров Центра, а также для реализации социальных программ Администрации и Профсоюзного комитета, в том числе включенных в настоящий Коллективный договор, других социальных расходов используются следующие средства:

- средства Фонда социального страхования (п. 6.2 настоящего Коллективного договора);
- средства, выделяемые Работодателем из стимулирующей части ФОТ для социальной поддержки Работников;
- средства, выделяемые Профкомом на социальные нужды.

Использование средств социальной поддержки Работников Центра производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам, в том числе на медицинское обследование и лечение Работников;
- средства, выделяемые на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди Работников;
- новогодние подарки для детей Работников;
- участие в организации похорон близких родственников;
- компенсация расходов на приобретении путевок в лагеря отдыха для детей Работников;
- материальная поддержка молодых педагогов;
- в соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12 мая 1990 года женщинам, имеющим детей, с учетом режима работы учреждения, предоставлять следующие льготы:
  - - женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет – дополнительный день отдыха один раз в месяц с сохранением средней заработной платы,
  - - женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет, рабочая неделя сокращается на один час с сохранением средней заработной платы.

Средний заработок сохраняется за счёт средств Работодателя.

В целях создания дополнительных возможностей для воспитания и контроля за детьми, для заготовки и переработки продукции, выращенной в садах, на приусадебных участках, дачах, на период с 1 мая по 30 сентября по пятницам устанавливается для женщин рабочий день до 15 часов с сохранением средней заработной платы.

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Администрации и Профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

- создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;

- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;

- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

## **6.2. Фонд социального страхования, комиссия по социальному страхованию**

Порядок формирования и расходования средств государственного социального страхования определяется Положением о Фонде социального страхования РФ. Ответственность за правильность начисления и расходования средств социального страхования несет Администрация в лице директора и главного бухгалтера Централизованной бухгалтерии.

В соответствии с Положением о фонде социального страхования и типовым Положением о комиссии по социальному страхованию в Центре образуется комиссия по социальному страхованию из представителей Администрации и Профсоюзного комитета. Комиссия избирается на конференции трудового коллектива сроком до 3-х лет. Комиссия работает по внутреннему положению, разработанному Администрацией и Профкомом. Комиссия по социальному страхованию Центра не реже одного раза в квартал информирует о своих решениях коллектив Работников Центра путем объявлений, информирование Профкома производится письменно.

## **7. Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности**

### **7.1. Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации**

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности Центра;
- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

### **7.2. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором социально-трудовых и иных прав и свобод,



принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Работодатель обязуется предоставить Профкому в бесплатное пользование:

- актовый зал для заседаний Профкома не реже одного раза в месяц (по согласованному графику);
- размножение информационных материалов (по заявке).

Работодатель:

- обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Профсоюзной организации членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых администрацией Центра, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Администрация своевременно информирует соответствующие профорганы о проведении указанных заседаний.

### **7.3. Гарантии профсоюзному активу**

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профсоюзной организации Центра – лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием Профкома. По представлению Профкома Администрация рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих не освобожденных членов Профкома по итогам работы.

### **7.4. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома**

Представители Профкома входят на паритетных началах в состав следующих комиссий Центра:

- комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора;
- комиссия по трудовым спорам.

Представители Профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Центра:

- комиссия по социальному страхованию;
- комиссия по охране труда, специальной оценке условий труда;
- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов по реализации трудовых или иных прав Работников Центра.

### **7.5. Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячные денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации;
- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы;
- осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;
- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);
- направлять в Министерство образования РФ, другие вышестоящие органы заявления о нарушении Администрацией Центра законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий Центра по специальной оценке условий труда, охране труда и других;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;
- оказывать ежегодную материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием Профкома;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. В этих целях стороны ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий с указанием конкретных сроков их выполнения и ответственных лиц, создают двухстороннюю комиссию по контролю за выполнением условий коллективного договора и плановых мероприятий. Комиссия по итогам каждого полугодия письменно информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий коллективного договора и лицах, виноватых в невыполнении условий договора и плановых мероприятий, для принятия мер в отношении виновных лиц.

Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на общем собрании работников учреждения по отчетам руководителя учреждения и профсоюзного комитета с определением мер по устранению нарушений.

Изменения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.