


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР,
регулирующий социально-трудовые отношения
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования г.Владимира
«Станция юных натуралистов
«Патриарший сад»**

Председатель собрания
трудоового коллектива

 О. А. Лукашина
«20» декабря 2017 г.

Директор МАУДО
«СЮН «Патриарший сад»

 И. Б. Рычкова
«20» декабря 2017 г.



ПРИНЯТ

Общим собранием
трудоового коллектива
«20» декабря 2017 г.,

Протокол № 21



Владимир 2017

1. Общие положения.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Настоящий коллективный договор, заключенный между работодателем в лице директора и работниками в лице председателя собрания трудового коллектива, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей Владимирской городской станции юных натуралистов «Патриарший сад».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее РФ), иными законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными и правовыми актами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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.

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

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

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действителен в течение трех лет.

Настоящий коллективный договор в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Любые изменения и дополнения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку).

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

Работодатель и Совет трудового коллектива признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

Коллегиальным органом управления образовательным учреждением является общее собрание трудового коллектива.

Коллегиальный орган управления образовательного учреждения:

- Принимает участие в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда;
- Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплате заработной платы работникам;
- Представляет и защищает трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2. Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для приема на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам дополнительного образования и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учебных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и ГИМЦ) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

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

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

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Прекращение трудового договора с работником производится на основаниях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

3. Участие работников и Совета трудового коллектива в управлении организацией

Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы учреждения, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутреннего инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на воспитанников с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников.

Стороны обязуются:

проводить взаимные консультации по социально-трудовым, экономическим вопросам при разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- учитывать мнение собрания трудового коллектива и его представительного органа Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- предоставлять собранию трудового коллектива и совету трудового коллектива информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников,
- обсуждать с собранием трудового коллектива и советом трудового коллектива вопросы о работе учреждения, принимать предложения по ее совершенствованию;
- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей совета трудового коллектива (ст. 82 ТК);
- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Владимирской области, коллективным договором, учитывая мнение собрания трудового коллектива (ст. 8 ТК);
- трудовые отношения с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- при изменении условий труда и требований законодательства своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав учреждения, должностные инструкции;

Совет трудового коллектива обязуется:

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни станции.

- предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы коллектива, в т. ч. при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и учеников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностными инструкциями;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

4. Оплата труда.

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

Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации (Постановление Губернатора Владимирской области № 544 от 30.07.2008 года) и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Постановление Главы г. Владимира № 3230 от 01.09.2008 года)

Заработная плата исчисляется согласно схеме расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, включая выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), предусмотренные законодательством, которые устанавливаются в соответствии с положением о стимулирующих и компенсационных выплатах, приказом директора, по согласованию с советом трудового коллектива.

Должностной оклад (ставка заработной платы) состоит из базового должностного оклада, согласно Постановлению Главы г. Владимира № 3230 от 01.09.2008 года (базовой ставки заработной платы), умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, по стажу работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (ст. 133 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме, путем перечисления на банковские счета сотрудников, открытые в рамках действующих договоров на выдачу и использование платных карт, либо в кассе учреждения (ул. Козлов вал, д.5).

Днями выплаты заработной платы является: 06 и 21 число текущего месяца.

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

Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- квалификационная категория действует не более 5 лет.

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

Удержания из заработной платы производятся в соответствии со ст. 137, 138 Трудового Кодекса РФ и иными федеральными законами.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику, взыскивается с виновных лиц, либо с письменного согласия работника.

Работодатель обязан:

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, с предоставлением каждому работнику расчетного листка ст. 136 ТК РФ
- производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении — в последний день работы (ст. 80 ТК РФ) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении производить денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам;
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Работодатель выплачивает работникам за счёт собственных средств пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня в соответствии с действующим трудовым законодательством с учетом общего трудового стажа.

Совместным решением работодателя и совета трудового коллектива образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждения.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения.

Должностные оклады, ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются согласно Методике расчета должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений (приложение 1 к Положению «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования»).

Оплата труда и других работников учреждений, которые не предусмотрены настоящим Положением, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

Порядок и условия почасовой оплаты труда

Руководители учреждений в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

При преподавании в образовательных учреждениях устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

Работодатель обязуется:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации для работников учреждения.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет по основной работе и внутреннему совместительству.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).

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

6. Рабочее время и время отдыха.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91- 95 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для руководящих работников, работников, из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

Должность	Норма часов за ставку
методисты (старшие методисты), социальные педагоги, педагоги-организаторы	36 часов в неделю
Педагоги дополнительного образования	18 часов в неделю

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм, часов педагогической работы, установленных, за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложение на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года

в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Утверждается работодателем, согласовывается с Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучию человека.

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

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

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

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

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- на период санитарно-курортного лечения и проезда к месту лечения и обратно, в случае несчастного случая на производстве или профзаболевания.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

по семейным обстоятельствам:

- проводы детей в армию – 3 дня;
- свадьба детей работника – 3 дня.

Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ~~дополнительный~~ ~~неоплачиваемый~~ отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.

В учреждении введена пятидневная рабочая неделя, с предоставлением двух выходных дней суббота и воскресенье.

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

7. Высвобождение работников.

Работодатель обязуется:

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

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

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

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

8. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения, предусмотренное статьей 219 Трудового Кодекса РФ.

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

Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В состав аттестационной комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов совета трудового коллектива.

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

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

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

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 г № 125 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Обеспечивать гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, предусмотренные статьей 220 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.227-231 ТК РФ).

Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива.

Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности).

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

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

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

Обеспечивать за счет средств учреждения специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании приказа директора учреждения.

9. Обеспечение социальными гарантиями работников учреждения.

Стороны договорились, что работодатель обязан:

обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);

своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определенных законодательством;

в соответствии с Законом РФ. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

впервые поступающим на работу своевременно оформлять страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

Оказывать из фонда оплаты труда материальную помощь работнику, в размере, в соответствии с положением о стимулирующих и компенсационных выплатах уходящему на пенсию по старости

Стороны договорились о том, что:

Не допускается ограничение гарантийных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете трудового коллектива.

Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

Прошито, пронумеровано и скреплено

печатью «10» страниц

двадцать страниц

Директор

И.В. Рычкова

И.В. Рычкова

«10» декабря

20 17 г.



Дополнения и изменения в коллективный договор,

регулирующий социально-трудовые отношения
между работодателями и работниками
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования г. Владимира
«Станция юных натуралистов
«Патриарший сад»

Исполняющий обязанности
председателя трудового коллектива

Валевач Валевач С.И.

«27» декабря 2021 г.

Директор МАУДО
«СЮН «Патриарший сад»

Огудина Огудина Е.С.

«27» декабря 2021 г.



Принят

Общим собранием
трудоого коллектива

«27» декабря 2021 г.

Протокол № 1

Владимир 2021

На основании дополнительного соглашения управления образования администрации г. Владимира и Владимирской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 28 декабря 2020 года к «Соглашению о регулировании социально-трудовых отношений и установлении общих принципов регулирования связанных с ними экономических отношений в сфере образования на территории муниципального образования город округ Владимир на 2017-2020 годы (территориально отраслевое Соглашение)» от «22» августа 2017г.

Внести следующие дополнения и изменения в коллективный договор:

Приложение «Таблица учета квалификационных категорий» изложить в следующем виде:

Приложение

«Таблица учета квалификационных категорий»

На основании приказа руководителя образовательной организации квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, являющимися членами профсоюза, в течение срока их действия учитываются при оплате труда в случаях выполнения работы на разных должностях или переходе на другие должности, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы:

№ п.п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ); преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)
2.	Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель-преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры
4.	Руководитель	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по

	физического воспитания	физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
5.	Мастер производственного обучения	Учитель технологии, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
6.	Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
7.	Учитель-дефектолог, учитель логопед, логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
9.	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации
10.	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры, <u>руководитель физического воспитания</u> , инструктор по физической культуре
11.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
12.	Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
13.	Инструктор по	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при

	физической культуре Педагог - психолог Музыкальный руководитель, социальный педагог	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
14.	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог дополнительного образования	Тьютер
15.	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор