

Коллективный договор

Муниципального учреждения
дополнительного образования
«Центр развития физической культуры и спорта»
г. Волжска Республики Марий Эл
на 2022 – 2025 гг.

Подписан сторонами:

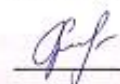
от работодателя:
Директор

 О.П. Васильев



«28» октября 2022 г.

от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 А.Н. Лушкин

М.п.

«28» октября 2022 г.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании
работников образовательного учреждения
Протокол 5 от «28» октября 2022 г.

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»

Регистрационный номер 160

от «23» ноября 2022 г.

Ответственное лицо

Кер. инст. Бессова Р.У.

Сл. инст. Волжск

Ф.И.О. Бесс

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Региональным отраслевым соглашением между Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Министерством образования и науки Республики Марий Эл и Объединением работодателей государственных образовательных организаций в Республике Марий Эл (далее – Региональное Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной эффективной деятельности Учреждения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл (далее по тексту – Учреждение), устанавливающим общие условия оплаты труда работников Учреждения, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Васильева Олега Петровича,
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке – председателя первичной профсоюзной организации Лушкина Артема Николаевича.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны обязуются не включать в Коллективный договор правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашением, указанным в п. 1.1. настоящего Коллективного договора.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Коллективным договором.

Вместе с тем, в коллективном договоре, с учетом особенностей деятельности, финансовых возможностей учреждения, могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

1.7. Работодатели и выборные органы первичных профсоюзных организаций (далее – ВОППО) могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ВОППО на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Учреждения в лице ее выборных органов (председателя, профкома) как

единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации предоставлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.10. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению Соглашения с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

Стороны 1 раз в год рассматривают ход выполнения Коллективного договора на совместном заседании.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора и их представителями.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией и оформляются приложением (изменением) к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, нормы Коллективного договора не применяются. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего Коллективного договора действуют нормы, улучшающие права работников.

1.12. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) Учреждения права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, но не более срока действия настоящего Коллективного договора.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Коллективный договор, а также внесенные в него изменения и дополнения в течение семи дней со дня подписания направляются представителем

работодателей на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Республики Марий Эл. Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается официальном сайте Учреждения.

II. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого между ними в соответствии с ТК РФ.

2.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.1.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения, изменения условий труда, закрепленных в трудовом договоре, определяются в соответствии с ТК РФ с учетом положений Коллективного договора и иных локальных нормативных актов Учреждения.

2.1.5. Прием работника на педагогическую должность в организации осуществляется с учетом требований статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональных стандартах (далее - Единый квалификационный справочник), профессиональных стандартов.

Работодатель по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, полученной работодателем до приема работника на работу, может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

2.1.6. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике, служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников Учреждения.

2.1.7. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника, должностной инструкцией.

2.1.8. Трудовой договор, заключенный между организацией и работником, в части оплаты труда работника содержит следующую информацию о:

размере базовой ставки заработной платы, базового оклада (базового должностного оклада), установленных на основе отнесения должностей к

профессиональной квалификационной группе, определяемом в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл» (далее - Положение об оплате труда);

повышающих коэффициентах к базовой ставке заработной платы, базовому окладу (базовому должностному окладу), предусмотренных Положением об оплате труда;

размере ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, определенном Положением об оплате труда (только для педагогических работников);

объеме учебной нагрузки (только для педагогических работников);

размере и основаниях выплат компенсационного характера;

размере и основаниях выплат стимулирующего характера либо условиях их предоставления работнику в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, если размер и основания вышеуказанных выплат зависят от показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника.

2.1.9. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и не подлежат применению.

2.1.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, установленных ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

При изменении определенных работодателем и работником условий трудового договора по инициативе работодателя в порядке, установленном статьей 74 ТК РФ, к изменениям организационных и технологических условий труда не относится недостаточное финансирование организации, в том числе недостаточность средств на оплату труда работников.

2.2. Руководитель, его заместители и педагогические работники учреждения помимо работы, определённой трудовым договором, вправе осуществлять в учреждении дополнительную работу в порядке, объеме и на условиях, определенных ТК РФ и постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Предоставление педагогической работы (учебной нагрузки) руководителю, его заместителям и иным работникам организации, а также внешним совместителям осуществляется при соблюдении условия, согласно которому педагогические работники организации, для которых данная организация является

местом основной работы, обеспечены педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, соответствующем норме часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.3. Руководитель предварительно согласовывает с муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» выполнение педагогической работы (учебной нагрузки) в текущем учебном году в учреждении, в том числе ее содержание, объем, срок выполнения и размер оплаты.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителя учреждения и его заместителей являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

2.4. Испытания при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, не устанавливаются, кроме наличия оснований, предусмотренных статьей 70 ТК РФ.

2.5. Руководитель организации по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на педагогическую должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату, за исключением случаев, установленных законодательством.

2.8. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником в заявлении о расторжении трудового договора, в случае невозможности продолжения выполнения работы, в том числе при:

переезде работника на новое место жительства;

зачислении работника в образовательную организацию;

выходе работника на пенсию;

установлении нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, иных соглашений организации или трудового договора работника;

необходимости длительного постоянного ухода за ребенком работника в возрасте старше трех лет;

необходимости постоянного ухода за близким родственником работника в соответствии с медицинским заключением,

в других случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором учреждения и пр.

2.9. Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя регулируется статьями 312.1. – 312.9 ТК РФ.

2.10. Не допускается принуждение работника к сдаче зачетов и экзаменов, прохождения тестирования с целью проверки уровня его компетентности, к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

2.11. Работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.12. Не допускается расторжение трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд, предшествующих дате проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (статья 197 ТК РФ).

2.13. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации (Рекомендации Центрального Совета Профсоюза по регулированию в отраслевых соглашениях и коллективных договорах вопросов составления и заполнения педагогическими работниками документации от 14 июня 2019 г. № 360) работодатель:

а) определяет конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах и должностных инструкциях;

б) при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками учреждения и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками руководствуется:

рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08);

дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности»);

разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189);

в) предусматривает в должностных инструкциях и трудовых договорах педагогических работников закрепление следующих положений:

в должностных обязанностях тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов - обязанностей, связанных с составлением и заполнением ими документации, участием в составлении программы учебных занятий, составлением

планов учебных занятий, ведением журнала Учета рабочего времени, в том числе в электронной форме;

г) предусматривает необходимость принятия локальных нормативных актов об образовательной и (или) рабочей программе, журнале Учета рабочего времени и иных документах, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.14. В целях регламентации норм профессиональной этики педагогических работников руководитель учреждения руководствуется письмом Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников», а именно:

а) принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников в учреждении, разработанные с учетом Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение об этике);

б) руководствуется Положением об этике при разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников в учреждении;

в) размещает локальные нормативные акты о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения, разработанные с учетом Положения об этике, на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;

г) знакомит работников с локальными нормативными актами о нормах профессиональной этики педагогических работников в учреждении во исполнение требований статей 22 и 68 ТК РФ.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601).

3.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

3.3. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разработанными в

соответствии с ТК РФ, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами организации.

3.5. При определении учебной нагрузки педагогических работников руководитель руководствуется Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом № 1601.

3.6. Составление графиков работы работников и расписания учебных занятий в организации осуществляется с соблюдением требований пункта 3.1 приказа № 536.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке и в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.8. Режим рабочего времени работников в каникулярное время устанавливается с учетом пунктов 4.1 - 4.6, 6.1 - 6.2 приказа № 536, письма Министерства просвещения Российской Федерации от 16 июля 2019 г. № Пз-741/06 «О направлении разъяснений».

3.9. Решение о разделении рабочего дня на части принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 371, 372 ТК РФ).

3.10. График сменности работы составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие для сведения.

3.11. По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время (ч.3ст.96 ТК РФ).

3.12. В случаях, предусмотренных ст.97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение к сверхурочной работе допускается с соблюдением норм определенных ст.99, 259 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работник обязан соблюдать режим рабочего времени, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Привлечение работника к сверхурочной работе за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени осуществляется по инициативе работодателя.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома, и производится по письменному распоряжению руководителя.

3.14. Запрещается требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

3.15. Время закрытия учреждения, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных организаций.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их основной нагрузки. В случаях превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

Младший обслуживающий персонал, с их письменного согласия, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана здания и др.).

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.17. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

3.18. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам не более 2 часов и не менее 30 минут (согласно ст. 108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

3.19. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения ежегодно с учетом мнения первичной профсоюзной организации, как правило, по окончании учебного года в целях обеспечения нормального функционирования организации и благоприятных условий отдыха работников.

Продолжительность отпусков, предоставляемых работникам, определяется в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», коллективным договором и иными локальными нормативными актами организации.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.20. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

3.21. Разделение отпусков, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой срок, отзыв работника из отпуска производятся в соответствии с требованиями статей 124 - 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.22. При предоставлении по окончании учебного года ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, отработавшему в организации не менее шести месяцев с даты трудоустройства, продолжительность такого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.23. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени производится только в случае выплаты работнику соответствующей денежной компенсации при увольнении. Расчет денежной компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется в соответствии с ТК РФ, пунктом 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 г. № 169 (ред. от 20 апреля 2010 г.).

3.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска,

продолжительность которых определяется с учетом требований статьи 117 ТК РФ, Приложением № 4 к коллективному договору и закрепляется в трудовых договорах работников.

3.25. На основании статьи 116 ТК РФ учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков предусматриваются Приложением № 4 к коллективному договору.

3.26. При подаче работником заявления о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с приложением путевки о направлении работника на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется данному работнику вне графика отпусков.

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

3.28. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня;
- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака – до 5 календарных дней;
- для участия в похоронах родных и близких (родители, жена, муж, дети) – до 5 календарных дней.

3.30. Работникам может быть предоставлен оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- работникам - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для женщин - педагогов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые

3.31. По желанию работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, в том случае, если работник:

- имеет двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- является одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

- является отцом, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- осуществляет уход за престарелыми родителями в возрасте восьмидесяти лет и старше;

- осуществляет уход за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.32. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

3.33. Оформление отпусков без сохранения заработной платы по инициативе работодателя для работников, которые не могут выполнять свою работу дистанционно при введении режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл, не допускается.

3.34. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

3.35. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций могут привлекаться работодателем для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.36. В случае переноса сроков проведения оздоровительных кампаний, иных мероприятий на более поздний период, на который приходятся ежегодные

оплачиваемые отпуска педагогических работников, привлечение таких работников к вышеуказанным мероприятиям допускается с их письменного согласия.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл и органов местного самоуправления, Положением о системе оплаты труда работников учреждения (далее – Положение об оплате труда, Приложение № 2).

Положение об оплате труда является приложением к коллективному договору, руководствуясь постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. № 283 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл», включающее в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников;
- минимальный размер ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера.

4.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие локальные нормативные акты, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

4.3. В Положении об оплате труда работников образовательной организации предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров (окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не

допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазон «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- применения повышающих коэффициентов за уровни образования, в том числе: среднее профессиональное образование - 1,0; высшее образование (бакалавриат, магистратура, специалитет) – 1,15; кандидат наук – 1,2; доктор наук – 1,25;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).

4.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в МУ ДО «ЦРФКС» в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, и закрепляются в Положении об оплате труда работников учреждения (Приложение 3).

Распределение премий работникам по итогам работы в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера, производится на основе формализованных показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников и индикаторов, утвержденных с учетом мнения первичной профсоюзной организации, на основании показателей (Приложение № 3).

Педагогическим работникам, впервые окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, и заключившим в течение трех лет после их окончания трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, должностного оклада на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

4.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организаций в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4% согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда (Приложение № 6).

Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

4.6. Работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени или не полностью отработал время по занимаемой должности (профессии) за соответствующий учетный период, оплата труда производится пропорционально отработанному времени из расчета МРОТ для работников, заработная плата которых не превышает МРОТ.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда учитывается заработная плата, начисленная за счет всех источников и по всем видам выплат.

При установлении работникам повышенной оплаты труда (сверх минимального размера оплаты труда) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работу, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей), учреждение руководствуется постановлениями Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 г. № 17-П, от 16 декабря 2019 г. № 40-П.

4.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.8. Работа привлеченных работников в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на

выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в том числе при временном закрытии, приостановки деятельности учреждения по инициативе учредителей, осуществляющих управление в сфере образования, а так же по предписаниям федеральных контрольно-надзорных органов.

4.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса).

4.10. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском (Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.11. Перевод педагогических и иных работников образовательных организаций на дистанционную форму работы в условиях режима повышенной готовности не являются для работодателей основанием для изменения условий оплаты труда, установленных при тарификации. Не является основанием для изменения условий оплаты труда педагогических работников наступление каникулярного периода, либо периодов отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.12. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.13. Должностной оклад руководителя учреждения ежегодно определяется дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению 2 к Положению о системе оплаты труда работников учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников организации.

4.14. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются Отделом образования на основании показателей эффективности их деятельности, Положения о порядке материального стимулирования руководителей образовательных организаций.

4.15. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.16 . Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются на основании локального нормативного акта организации, принятого с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается Отделом образования в кратности от 1 до 8.

4.18. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц в сроки, предусмотренные коллективным договором, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Предоставлять работникам возможность ознакомиться с табелем учета рабочего времени перед его сдачей в бухгалтерию. Расчетный лист начислений и удержаний за месяц выдавать Работнику за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листа (Приложение 15) утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

4.19. 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. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

Работник, отсутствовавший в свое 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.

4.20. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат,

причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.21. Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организации средства, полученные от экономии фонда заработной платы, помимо выплат стимулирующего характера, направляются на выплаты социального характера, на материальную поддержку работников, но не связанную с осуществлением ими трудовых функций, в соответствии с Положением об оплате труда.

4.22. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или органов власти, или в связи с отказом работодателя учесть мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.23. При нормировании труда использовать следующие нормы:

для уборщиков служебных помещений из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 250 квадратных метров убираемой площади пола, но не менее 0,5 единицы должности на организацию;

для дворников из расчета 0,5 штатной единицы на каждые 600 квадратных метров ручной уборки площади дворовой территории с асфальтовым (твёрдым) покрытием в пределах границ земельного участка в тёплое время года (с апреля по октябрь), 450 квадратных метров – в холодное время года (с ноября по март).

4.24. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусмотрены надбавки в размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации; до окончания образовательной организации высшего образования работникам, допущенным к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам на основании пунктов 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (Положение об оплате труда, приложение № 2).

4.25. В период действия режима повышенной готовности на территории Республики Марий Эл

предусматривается выплата дополнительного вознаграждения работникам, вынужденным выходить на рабочее место (работу) в организации, выполнять значительный объем работы в отчетный период;

предусматриваются для педагогических работников стимулирующие выплаты, связанные с увеличением объема индивидуальной работы с обучающимися, использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет»;

компенсация работниками, работающими дистанционно, использование принадлежащих работникам либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

Порядок возмещения расходов работников, связанных с использованием личного либо арендованного имущества при дистанционной работе, определяется

локальным нормативным актом учреждения, принятым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, на основании статей 312.7, 312.9 ТК РФ.

4.26. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 312.5 ТК РФ).

4.27. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы.

4.28. В случае несистематичного и некачественного выполнения или невыполнения дополнительных видов работ, установленные доплаты могут быть уменьшены или сняты приказом Работодателя.

4.29. При увольнении Работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные дни отпуска.

4.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

V. Содействие занятости. Дополнительное профессиональное образование работников

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под роспись не менее чем за три месяца до увольнения и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы.

5.3. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатель обязан своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборным профсоюзным органам.

Информация работодателя о сокращении численности или штата направляется в выборный орган первичной профсоюзной организации и должна содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, социально-экономическое обоснование принятого решения о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, список вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников и др.

Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

5.4. Критериями массового увольнения работников считается:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 и более работников;

- сокращение численности или штата работников организаций в количестве 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней;

- 15% списочного состава работников в течение 60 календарных дней;

- 20% списочного состава работников в течение 90 календарных дней;

- увольнение одного процента общего числа работников образования республики в связи с ликвидацией учреждений.

5.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют следующие категории работников:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;

- супруги, работающие в одной образовательной организации, имеющие одного и более несовершеннолетнего ребенка;

- председатель первичной организации Профсоюза, не освобожденный от основной работы как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи; лицам в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

5.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

5.8. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

5.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного

профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.10. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.11. Работодатели содействуют качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника (С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

Работникам, совмещающим работу с получением образования, в т.ч. работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии, компенсации в порядке, установленном главой 26 ТК РФ.

5.12. Работодатель совместно с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.12.1. ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования работников (в том числе высвобождаемых);

5.12.2. принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности или штата работников;

5.12.3. содействуют в реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года;

5.12.4. содействуют осуществлению деятельности Совета молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально - экономических и профессиональных проблем.

VI. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации.

6.1. Аттестацию педагогических работников осуществлять в строгом соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации).

6.1.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или коллективным договором не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

в случае нахождения в межаттестационный период в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», после выхода на работу на срок, соответствующий продолжительности отпуска;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурса профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем учреждения по ходатайству первичной профсоюзной организации.

6.1.2. Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) учреждения (Приложение № 11).

При наличии у педагогических работников перечисленных выше условий для их реализации, используется следующий алгоритм действий:

а) педагогический работник подает заявление на имя директора учреждения с просьбой установить оплату труда по ранее установленной квалификационной категории с указанием причины (конкретного случая) и ссылкой на пункт коллективного договора и конкретное условие;

б) к заявлению в обязательном порядке прикладывается ходатайство выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) директор рассматривает заявление в срок не позднее 3-х дней и издает Приказ об установлении оплаты труда по имеющейся ранее квалификационной категории, срок действия которой закончился, с указанием срока, на который устанавливается оплата. Педагогический работник знакомится с Приказом под роспись;

г) приказ передается в централизованную бухгалтерию МУОО.

6.1.3. При переходе в другую организацию на ту же самую должность или должность, по которой совпадают профили деятельности, действие имеющейся квалификационной категории сохраняется.

6.1.4. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия.

6.1.5. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации:

- при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности независимо от срока награждения (присвоения) (Приложение № 18);

- победители, призеры (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов педагогического мастерства.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне муниципалитета при обязательном соблюдении требований, установленных п.п. 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

6.1.6. Установленные педагогическим работникам квалификационные категории учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа организации.

6.1.7. Педагогический работник, имея высшую квалификационную категорию по должности «учитель», имеет право подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по другим педагогическим должностям.

6.1.8. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

6.1.9. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

6.1.10. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н (далее –приказ № 761н) и п.23 Порядка проведения аттестации может принять на работу на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности», по рекомендации аттестационной комиссии организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.1.11. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа №761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505.

6.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам руководитель учитывает мнение первичной профсоюзной организации.

6.3. Работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального персонифицированного учета, по мере их представления, перечислять страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ.

Профсоюзные комитеты осуществляют контроль за реализацией пенсионных прав работников.

6.4. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам формирования пенсионной культуры, дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников.

Работодатель на основании личного заявления перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

6.5. Профсоюзный комитет оказывает бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников; оказывает помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза, на основе личного заявления.

6.6. Педагогические работники учреждения могут привлекаться по решению уполномоченных органов исполнительной власти к участию в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее - ГИА-9) и среднего общего образования (далее - ГИА-11) по согласованию с работодателем и в порядке, установленном статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.6.1. Педагогические работники, привлекаемые по решению уполномоченных органов исполнительной власти к проведению ГИА-9 и ГИА-11, освобождаются от основной работы на период их проведения с предоставлением им гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством об образовании, законодательством о социальном обеспечении.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 выплачивается всем педагогическим работникам, освобождаемым от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11, осуществляющим функции лиц, ответственных за подготовку и проведение ГИА:

- организаторам пунктов проведения экзаменов в аудитории;
- организаторам пунктов проведения экзаменов вне аудитории.

Участие педагогических работников в проведении ГИА-9 и ГИА-11 без освобождения от основной работы на период их проведения (например, в дни недели, свободные для соответствующих педагогических работников от работников от проведения учебных занятий по расписанию) осуществляется по договору возмездного оказания услуг, заключение которого регулируется в статье 779 Гражданского кодекса Российской Федерации.

6.6.2. В случаях, предусмотренных законодательством, педагогические работники в образовательных организациях вправе отказаться от участия в проведении ГИА-9 и ГИА-11 при наличии уважительных причин, а именно:

- по состоянию здоровья, подтвержденному медицинскими документами;
- по достижении возраста 65 лет;
- в связи с уходом за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
- на основании листка нетрудоспособности в связи с уходом за больным родственником;
- при наличии у женщины детей в возрасте до трех лет;
- в связи со смертью близкого родственника;
- по другим уважительным причинам, подтвержденным документально.

6.6.3. Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА-9 и ГИА-11, не входит в их непосредственные должностные

обязанности и может осуществляться с их письменного согласия и (или) на условиях дополнительной оплаты, и предоставления дополнительного отпуска, определяемых коллективными договорами, соглашениями.

6.7. В целях сохранения развития потенциала системы образования города, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны объявляют работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

6.8. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации по полученной специальности в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

6.9. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- призыв на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу.

6.10. Профком совместно с Работодателем содействуют привлечению молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе.

6.11. Работодатель обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Осуществляет обязательное социальное страхование работников.

6.12. Работодатель обязуется:

на время прохождения медицинского осмотра за работником сохранять средний заработок по месту работы (ст.185,213, 254. 260 ТК РФ);

при сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ);

предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции, два оплачиваемых дня отдыха после вакцинации (решение заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 11 ноября 2021 г., (протокол № 6 от 11.11.2021);

предоставлять работникам с симптомами острого респираторного заболевания, острой респираторной вирусной инфекции три дня отдыха с сохранением заработной платы со дня появления указанных симптомов для лечения на дому (по личному заявлению, в том числе поданному в электронном

виде) (решение заседания Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 03 февраля 2022 г., (протокол № 1 от 03.02.2022) «О дополнительных мерах по предупреждению распространения новой коронавирусной инфекции (COVID – 19) на территории Республики Марий Эл»).

6.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначении пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (с изменениями и дополнениями).

6.14. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории работников:

- в период временной нетрудоспособности, во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81, 261 ТК РФ);
- женщин имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери,
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

6.15. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, могут иметь работники, имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 3-х лет; не освобождённый от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

6.16. Работодатель обязуется:

Привлекать к работе в ночное время (ч.5 ст. 96 ТК РФ, ч.5 ст. 99 ТК РФ, ч.2 ст. 259 ТК РФ, закон № 372-ФЗ) с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, следующие категории работников:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.
- родителей, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекунов детей в возрасте до 14 лет;
- родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 259 ТК РФ, ст. 167 ТК РФ). Указанные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

VII. Гарантии профсоюзной деятельности и членов Профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, её выборных органов (председателя, профкома) определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

7.2.2. Содействовать деятельности профсоюзной организации.

7.2.3. Иметь представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по его уполномочию в коллегиальных органах управления учреждением, комиссиях по тарификации, аттестации и других.

7.2.4. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

7.2.5. Предоставлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.6. Бесплатно и беспрепятственно выдавать выборному органу первичной профсоюзной организации информацию по интересующим его социально-трудовым вопросам.

7.2.7. В недельный срок с момента получения требований профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщать ему, о результатах рассмотрения и принятых мерах.

7.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, уборкой и охраной, транспортные средства и средства связи, оргтехнику для работы самого выборного органа и для проведения собраний, массовых мероприятий с работниками, дать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выборный орган первичной профсоюзной организации размещается в основном здании учреждения.

7.2.10. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1% из заработной платы в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.11. Включать представителей выборных органов профсоюзной организации в состав соответствующих коллегиальных органов образовательного учреждения, органов, осуществляющих управление в сфере образования.

7.2.12. Содействовать осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Республиканской организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организациях в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве

дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) профсоюзных органов - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях (рабочих группах) освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных соглашением, коллективным договором.

7.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением заработной платы на время участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзной организации.

7.4. Стороны признают гарантии освобожденных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

7.4.1. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в состав профсоюзных органов, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Общероссийский профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения образования - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Общероссийского Профсоюза образования.

7.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

7.5. Стороны рекомендуют:

учитывать значимость работы на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации;

предусматривать работодателям за счет средств учреждения установление работникам, избранным председателями первичных профсоюзных организаций, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной работы, стимулирующую выплату в размере 20-50 % от оклада (должностного оклада) - для председателей, в размере 10-30 % от оклада (должностного оклада) - для уполномоченных по охране труда. Конкретные размеры данной стимулирующей выплаты определяются в Положении об оплате труда и (или) закрепляются в коллективном договоре.

7.6. Стороны принимают необходимые меры по недопущению вмешательства Отдела образования, представителей работодателя в уставную деятельность профсоюзных организаций.

7.7. Стороны представляют к государственным и ведомственным наградам наиболее отличившихся профсоюзных работников.

7.8. Стороны договорились, что представители выборных профсоюзных органов входят в состав коллегиальных органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, общественных советов, аттестационной комиссии, тарификационной комиссии, комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Составлять соглашение по охране труда (Приложение № 5).

8.2. Ввести в штат учреждения должность специалиста по охране труда (при численности работников более 50 чел.) или привлечь специалиста на основе гражданско-правового договора (при численности работников 50 и менее человек) (статья 217 Трудового кодекса РФ).

Организовать административно-общественный (трехступенчатый) контроль за охраной труда с периодичностью:

I ступень - ежедневно до начала работы;

II ступень - один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения (руководителем, если нет заместителя);

III ступень - один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

8.3. В соответствии с ФЗ № 426 от 28 декабря 2013 проводить в учреждении с периодичностью один раз в пять лет специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

8.4. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и фактическом состоянии этих условий.

8.5. Обеспечить качественную подготовку учреждения к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в спортивном зале.

8.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.7. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их медикаментами в соответствии с перечнем.

8.8. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законом сроки.

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

8.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 8), а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.15. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить 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 работодателем как простой не по вине работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

8.16. В целях защиты работников от возможного перегрева или охлаждения при температуре выше или ниже допустимых величин, время

пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) приводить в соответствие с нормами. Для определения продолжительности рабочего времени работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, расчеты среднесменной температуры производить в соответствии с СанПиНом 2.2.4.548-96 «Физические факторы производственной среды. Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений. Санитарные правила и нормы».

Решение о снижении продолжительности рабочего времени (либо иной компенсации) работника в температурных условиях, отклоняющихся от нормальных, принимает работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

8.18. Немедленно сообщать в отдел образования о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

8.19. Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников и воспитанников, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

8.20. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзной организации по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств учреждения;

- проводить обучение уполномоченных по охране труда специализированной организацией, имеющей лицензию на проведение вида этой работы с сохранением среднего заработка обучаемому.

8.21. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для всех профессий и должностей, на все отдельные виды работ.

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

8.23. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.24. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.25. Организовывать за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.26. При введении в Республике Марий Эл режима повышенной готовности, иных санитарно-эпидемиологических режимов обеспечивать работников организаций средствами индивидуальной защиты органов дыхания, обеспечивать условия для гигиенической обработки рук с применением кожных антисептиков.

8.27. В целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс вне места нахождения работодателя с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима работы;

ознакомить работников, осуществляющих трудовую функцию дистанционно, осуществлять ее в соответствии с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, предоставленными работодателем;

любое повреждение здоровья работника, осуществляющего трудовую функцию дистанционно, повлекшее временную или стойкую утрату его трудоспособности либо смерть, расследовать в соответствии с положениями ст. 227-231 Трудового кодекса РФ в порядке, установленном постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73;

в случае получения информации о несчастном случае с дистанционным работником незамедлительно связаться с пострадавшим и провести расследование (дистанционно), а также проинформировать о несчастном случае органы и организации в установленном законодательством порядке.

8.28. Работодатель обязуется:

организовать информационно-просветительские мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущение дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ;

информирование работников организации по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа;

включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

недопущение дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия по трудовым спорам в порядке, установленном сторонами.

9.2. Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою деятельность на основании Положения (Приложение № 16). Количество членов и состав комиссии по трудовым спорам определяются Положением.

9.3. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

9.4. Информация о выполнении Коллективного договора рассматривается не реже одного раза в год и доводится до сведения первичной профсоюзной организации.

9.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией по трудовым спорам в 15-дневный срок.

9.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Комиссией по трудовым спорам.

9.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

9.8. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл;
2. Положение о системе оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл;
3. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл;
4. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл;
5. Соглашение по охране труда;
6. Перечень профессий (должностей) работников, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в неблагоприятных условиях труда;
7. Перечень работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств;
8. Правила обеспечения работников Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл» длительного отпуска сроком до одного года;
10. Положение о системе управления охраной труда в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл»;
11. Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые педагогическим работникам муниципального учреждения дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл при подготовке и проведении аттестации;
12. Порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
13. Порядок учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора по инициативе работодателя;
14. Форма трудового договора;
15. Форма расчетного листа.
16. Положение о комиссии по трудовым спорам Муниципального учреждения

дополнительного образования «Центр развития физической культуры и спорта» г. Волжска Республики Марий Эл

17. Перечень государственных и ведомственных наград в системе образования, учитывающихся при прохождении аттестации по иной процедуре