

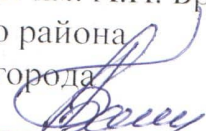


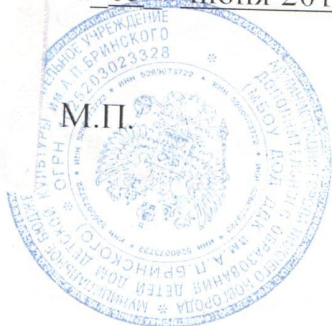
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ г. НИЖНЕГО НОВГОРОДА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ


ДОМ ДЕТСКОЙ КУЛЬТУРЫ им. А.П. БРИНСКОГО

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
«ДОМА ДЕТСКОЙ КУЛЬТУРЫ им. А.П. БРИНСКОГО»
города Нижнего Новгорода
на 2015-2018 годы

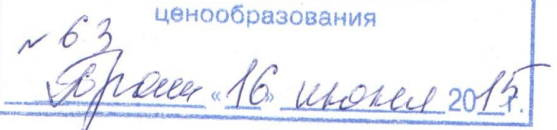
Директор
МБОУ ДОД ДДК им. А.П. Бринского
Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Багиева Л.Б. 
« 05 » июня 2015 года



Председатель профкома
МБОУ ДОД ДДК им. А.П. Бринского
Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Высоцкая Ж.А. 
« 05 » июня 2015 года



УТВЕРЖДЕН
на общем собрании трудового коллектива
МБОУ ДОД ДДК им. А.П. Бринского
Протокол № 2 от «05» июня 2015 года.

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования
г. Нижний Новгород
2015 год

№ 63
«16» июня 2015 г.

Настоящий Коллективный договор заключен между работниками организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детской культуры им. А.П. Бринского, в лице их представителя – председателя первичного профсоюзного комитета МБОУ ДОД Дома детской культуры им. А.П. Бринского профсоюзной районной организации работников образования Высоцкой Жанны Аркадьевны (далее «Профком») с одной стороны и в лице директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Дома детской культуры им. А.П. Бринского Багиевой Людмилы Борисовны, именуемый далее «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом Нижегородской области «О социальном партнерстве», «Соглашением о взаимодействии между УО Нижегородского района г.Нижнего Новгорода и Нижегородской районной организацией Нижегородской областной организации Профсоюза работников образования и науки РФ» с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя.

РАЗДЕЛ I. 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников и заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с установленными законодательством, иными нормативными правовыми актами, положения об условиях труда и его оплаты, охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, льготах и преимуществах для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, предоставляемых работодателем.

1.3. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников организации и ее структурных подразделений.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить своего представителя защищать их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (Ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников «Дома детской культуры им. А.П. Бринского» при разработке и заключении Коллективного договора, при ведении переговоров по нему, при контроле над его исполнением.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников учреждения и до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора в течение 7-ми дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при смене собственника имущества организации действие Коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.12. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением (протоколом) к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.15. Коллективный договор заключен на три года 2015-2018, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.16. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и систематическом контроле за его выполнением и ответственности за его нарушение.

1.17. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1),
- положение об оплате труда и о материальном стимулировании работников (Приложение №2),
- соглашение по охране труда (Приложение №3),
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение социальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №4).

1.19. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения согласительным путем.

РАЗДЕЛ II. Рабочее время. Время отдыха.

2.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется действующим законодательством Российской Федерации, постановлением Министерства образования и науки РФ №2075 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006г. №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», устанавливается правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ), которые являются приложением к Коллективному договору, условиями трудового договора.

2.2. Содержание и условия трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениями, настоящим Коллективным договором. Рабочее время педагогических работников регламентируется учебной нагрузкой, расписанием занятий и должностными занятиями, оговоренными трудовым договором.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работников, как правило, заключается на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5-ти лет) по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Приказ о приеме на работу и запись в трудовой книжке объявляются работнику под расписку в течение 3-х дней.

2.5. В трудовом договоре оговариваются все условия трудового договора, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными правовыми актами, действующими в учреждении.

2.7. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии п.41 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей (утвержденное Постановлением Правительства РФ от 07.03.1995г. №233) устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться и в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

– Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

– Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения объединений и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9.Преимущественным правом на максимальную нагрузку пользуются основные работники организации и их нагрузка не должна быть ниже одной ставки.

2.10.При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества творческих объединений.

– Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.12.Учебная нагрузка педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет передается на этот период для выполнения другим педагогам.

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

2.14.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителем учреждения, возможны только по:

а) взаимному согласию,

б) инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.41 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей);

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

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

– восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.15.Составление расписания занятий согласуется с профсоюзным комитетом с учетом производственной целесообразности и учетом рационального использования рабочего времени и максимальной экономии времени педагога.

2.16. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни разрешается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, с учетом мнения профкома, компетенцию за работу в эти дни производить в соответствии с ТК РФ, или по согласованию сторон (ст. 8 ТК РФ).

2.17. Привлечение работодателя к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, по согласованию с профкомом.

2.18. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего времени определяется по соглашению сторон (ст. 102 ТК РФ).

2.19. Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников с учетом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с профсоюзным комитетом:

— для администрации, технических работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя (с нормативными условиями труда);

— для педагогов дополнительного образования устанавливается в пределах одной ставки 18-часовая рабочая неделя;

— для педагогов-организаторов в пределах одной ставки устанавливается 36-часовая рабочая неделя;

— для конкурсных установившаяся в пределах одной ставки 27-часовая рабочая неделя.

2.20. Продолжительность и порядок работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) устанавливается ст. 96 ТК РФ, Федеральным законом от 30.06.2006г. «90-ФЗ, Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.22. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые основные отпуска (ст. 114, 115 ТК РФ) в расчете на 6-дневную рабочую неделю согласно графику отпусков продолжительностью в соответствии с Постановлением №724:

— рабочим не менее 28 календарных дней,

— работникам до 18-ти лет — не менее 31 календарного дня,

— педагогическим работникам — 42 календарных дня,

— логопедам — 64 календарных дня.

2.23. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждений образования и науки РФ от 27.03.2006г. № 69). В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы устанавливается приказом руководителя.

2.24. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

2.23. На каниуне праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели (ст. 95 ТК РФ).

2.24. Стороны обязуются до 15 декабря ежегодно утверждать и доводить до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения профкома, или по согласованию сторон (ст. 8, 372 ТК РФ).

Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. О времени

начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

2.25. После утверждения переносить график отпусков можно лишь в исключительных случаях и только с согласия работника.

2.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В случае, если работодатель не выполнит эту обязанность, работник вправе требовать перенос отпуска с тем, чтобы его срок устраивал работника. И работодатель по письменному заявлению обязан перенести ежегодно оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.27. Супругам, работающим в данном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

2.28. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.29. Дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) сверх установленных дней законодательством оформлять приказом работодателя, знакомить работника под роспись и предоставлять:

– заместителю директора по УВР и АХЧ – 6 дней.

по учебно-воспитательным показателям:

– за высокие показатели в работе – до 3-х дней,

– за продолжительный стаж работы в ДДК от 20 лет и более – 3 дня,

– замена отпуска денежной компенсацией не допускается: беременным женщинам, а также работникам, не достигшим 18-ти лет,

– часть отпуска, превышающая 28-ми календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

по семейным обстоятельствам:

– собственная свадьба, или свадьба детей – до 3-х дней,

– при рождении ребенка в семье – до 3-х дней,

– смерть членов семьи и близких родственников (мать, отец, сестра, брат, жена, муж, дети, дедушка, бабушки, внуки) до 3-х дней,

– для проводов детей в армию – 1 день,

– для сопровождения детей, впервые поступающих в 1-ый класс – 1 день,

– при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3-х дней,

– председателю первичного профсоюзного комитета за большую общественную работу в интересах трудового коллектива – 7 календарных дней,

– членам профсоюзного комитета – 1 день.

Работодатель обязуется:

2.30.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14-ти календарных дней в году,

– работающим инвалидам – до 60-ти дней в году,

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

– матерям, имеющих детей до 14-ти лет – до 2-х недель,

– предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению на срок продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем от 10-ти до 30-ти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

2.30.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке

и на условиях, определяемых учредителем, Уставом учреждения и Положением о длительном отпуске (ст. 335 ТК РФ).

2.30.3. Общим выходным днем является воскресенье.

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

2.30.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

2.31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии с законодательством с учетом мотивированного мнения профкома, или по согласованию сторон в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.32. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста за три года до пенсии,
- работники, проработавшие на предприятии свыше 10 лет,
- одинокие работники – родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

2.33. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации,
- по соглашению с работниками переводить их в режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца,
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.34. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.35. Работники, при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста, получают единовременное пособие в размере одного оклада. Администрация и профком соглашаются всем работникам оказывать материальную помощь из средств экономии по фонду заработной платы (если такие средства имеются):

- в связи с рождением ребенка в размере 1-ой минимальной зарплаты,
- в связи со смертью близких родственников (мужа, жены, родителей, детей) в размере 2-х минимальных зарплат,
- в связи со слабым материальным положением.

2.36. При увольнении работника по сокращению штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством РФ.

2.37. Рабочим и служащим, ставшими отцами, в связи с выпиской жены с ребенком из роддома предоставляется один выходной день с оплатой за счет средств экономии по сравнению с установленным законодательством РФ.

РАЗДЕЛ III. Оплата и нормирование труда .

3.1. Оплата труда работников учреждения основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществления в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

3.2. Оплата труда работников учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников включает: базовые должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного с стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

3.4. Размер заработной платы работников образовательного учреждения ДДК определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам,
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003г. № 191,
- объемов учебной (педагогической) работы,
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации,
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям,
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников,
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда,
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей,
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях (отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством (ст. 149-154 ТК РФ).

3.6. Оплату за совмещение профессий и временно отсутствующего работника производить работнику в размере не ниже 30% тарифной ставки (оклада) с первого дня их замещения (ст. 149 ТК РФ).

3.7. При оплате работы за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы, совмещения профессий учитывать объем выполняемой работы. Ограничением служит оклад отсутствующего работника.

3.8. Материальное стимулирование работников, включая заместителей руководителя учреждения, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и принятыми в установленном порядке локальными актами учреждения.

3.9. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый должностной оклад (ставка заработной платы).

3.10. Расходы по оплате труда работников образовательных учреждений, включая руководителя, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного планом хозяйственной деятельности учреждения, включая внебюджетные источники.

3.11. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии профсоюзного комитета. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

3.12. Заработную плату выплачивать работникам каждые полмесяца: 20-го числа месяца выплата аванса (по заявлению работника) и 5-го числа месяца окончательного расчета за месяц работы, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовым договором (ст. 136 ТК РФ). Задержка заработной платы недопустима.

3.13. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчета среднего заработка.

3.14. Время простоя не по вине работника, если работник письменно предупредил администрацию о начале простоя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка на все время простоя.

3.15. Работникам организации выплачивать вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации в соответствии с Положением о премировании, приложенным к коллективному договору приложение № 3.

3.16. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности,
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы,
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа,
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией,
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения,
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома,
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

3.18. Осуществлять мероприятия по повышению профессионального мастерства работников, по своевременной аттестации педагогических работников, профессиональной адаптации вновь принятых работников, связь по договору о сотрудничестве со школами и организациями трудового обучения школьников, с заведениями профессионального обучения и организации производственной практики студентов.

3.19. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

3.20. Проводить подготовку, переподготовку и проведение аттестации работников не реже чем один раз в пять лет при участии профсоюзного комитета.

3.21. Продлевать срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

- длительной нетрудоспособности, в течение аттестационного периода,
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью,
- из отпуска длительностью до одного года,
- из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории,
- а также тем работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту остался год и менее – до учебного года.

3.22. Исходя из возможностей учреждения оказывать финансовую поддержку работникам, изъявившим желание участвовать в международных, областных, городских и районных творческих и спортивных соревнованиях, конкурсах, фестивалях и занявших на них призовые места.

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

3.23. Наполняемость объединений, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Работодатель обязуется:

3.24. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

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

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

3.26. Перечислять заработную плату по письменному заявлению работника на указанный счет в банке, или выплачивать ее по месту работы наличными (через кассу) (ст. 136 ТК РФ).

3.27. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день, или в день выдачи окончательной заработной платы.

3.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, независимо от наличия вины работодателя работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.29. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.30. Выплату заработной платы производить в денежной форме – в валюте РФ – в рублях.

РАЗДЕЛ IV. Гарантии и компенсации.

Стороны считают необходимым содействовать повышению уровня оплаты труда работникам, престижа педагогической профессии и мотивации педагогического труда.

Порядок и условия оплаты труда работников устанавливаются Коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждений образования в соответствии с федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

Систему стимулирующих выплат регулировать Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и указаны в приложении №№2,3 к настоящему Коллективному договору.

Работодатель обязуется:

4.1. Реализовывать право каждого работника на справедливое вознаграждение своего труда с учетом количества, качества и интенсивности труда, уровня полученных результатов. Применять объективные критерии для оценки качества, количества и результатов труда работника.

4.2. Опирается на справедливость, прозрачность и гласность в принятии решения при определении стимулирующей части заработной платы и персональных повышающих коэффициентов (с учетом требований по защите персональных данных работника).

4.3. Поощрять работников в связи с юбилейными датами (50, 60, 65, 70, 75, 80 и т.д. лет), а также в связи с выходом на пенсию, к праздничным датам (денежные выплаты, подарки).

4.4. Доплаты стимулирующего характера устанавливаются совместно с администрацией и председателем профсоюзного комитета в размерах не ниже 30% тарифной ставки или оклада, предусмотренных действующим законодательством:

младшему обслуживающему персоналу:

- добросовестное отношение к своим обязанностям,
- срочность выполняемой работы,
- развездной характер работы,
- расширение объема работы.

педагогам за:

- высокую ответственность, добросовестное отношение к труду,
- профессионализм и мастерство, творческую активность в деятельности ДДК,
- участие в районных, городских, областных конкурсах, фестивалях, соревнованиях и присвоение им призовых 1-х, 2-х, 3-х мест,
- проведение воспитательной работы с воспитанниками,
- применение в работе достижений науки и передовых методов труда,
- участие в разработке районных, городских и областных творческих инновационных программ,
- наличие почетного звания,
- сохранение численности воспитанников своего объединения,
- высокие показатели в учебно-воспитательной деятельности,
- выполнение срочной работы на срок ее проведения.
- молодым специалистам, имеющим стаж работы до 3 лет,
- другие показатели успехов творческой деятельности.

4.5. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, в том числе в периоды нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности, по другим уважительным причинам.

4.6. Обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу с согласия работника с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

4.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессионально заболевание (ст. 179-180 ТК РФ).

4.8. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) по письменному заявлению для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.9. Заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились:

4.10. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

4.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4.12. Исходя из возможности учреждения на данный момент оказывать материальную помощь:

- женщинам-одиночкам, имеющим детей до 16-ти лет,
- работникам, имеющим троих и более детей до 14-ти лет.

4.13. Оказывать из внебюджетных средств и средств фонда оплаты труда работников учреждения материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному, с учетом мнения (по согласованию) профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеры в течение месяца с момента наступления пенсионного возраста в размере месячного заработка.

4.14. Осуществлять по возможности из внебюджетных средств и средств фонда оплаты труда работников учреждения выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников:

- получивших трудовое увечье в данном учреждении,
- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 15-ти лет.

4.15. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц).

4.16. Производить выплаты денежных сумм по возмещению вреда, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

4.17. Возмещать расходы на ритуальные услуги, вызванные смертью работника (пенсионера, вышедшего на пенсию в организации) за счет средств организации: предоставление транспорта, венка, или иную помощь.

4.18. Производить частичную оплату операций и дорогостоящих лекарственных препаратов при предоставлении соответствующих документов и при наличии ходатайства профсоюзного комитета.

4.19. Оказывать разовую материальную помощь работникам в связи с рождением ребенка.