

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр психолого-педагогического и социального
сопровождения»
(МБУ ДО «Центр ППСС»)
на 2025 - 2028 гг.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр психолого-педагогического и социального сопровождения» (далее – Центр).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) в соответствии со ст. 29 ТК РФ;
- работодатель в лице его представителя - директора Центра в соответствии со ст. 29 ТК РФ.

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте МБУ ДО «Центр ППСС» в двухнедельный срок после его подписания и до истечения срока его действия.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом (Приложения):

- 1) Положение об условиях оплаты труда работников МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №1);
- 2) Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №2);
- 3) Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (Приложение №3)
- 4) Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №4);
- 5) Положение о комиссии по трудовым спорам МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №5);
- 6) Положение о комиссии по охране труда в МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №6);
- 7) Перечень профессий и должностей работников МБУ ДО «Центр ППСС», имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №7);
- 8) Положение о работе специалистов службы сопровождения МБУ ДО «Центр ППСС» (Приложение №8);
- 9) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной сертифицированной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обеззараживающими средствами. (Приложение №9);
- 10) Соглашение по охране труда (Приложение №10).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- учет мотивированного мнения профкома при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками являющимися членами профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на определенный или неопределенный срок. Срочный договор может заключаться 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, в том числе (ст.57 ТК РФ) условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Центра. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами по согласованию с Профкомом.

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

2.6. Объем учебной нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Работодатель гарантирует основную нагрузку работнику не менее 1 ставки.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работников, включая руководителей, их заместителей и других, не относящихся к педагогическим работникам, устанавливается руководителем Центра по согласованию с Профкомом.

2.8. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается для выполнения другим работником на этот период, на общих основаниях.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию Сторон,
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе специалиста, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

2.10. По инициативе работодателя изменение Сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных условий труда (изменение числа обучающихся, изменение количества часов работы педагогического работника, а также изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий договора допускается только в исключительных случаях.

2.11. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее чем за два месяца, об изменении определённых Сторонами условий трудового договора, в том числе о введении новой системы оплаты труда, предварительном распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших изменения определённых Сторонами условий трудового договора. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только

по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (ст.351.7 ТК РФ).

3. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель Центра.

3.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников Центра в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014 г. №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением администрации города Тулы от 09.08.2024 г. № 367 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776».

3.3. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа работы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения 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.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, на лицевой (расчетный) счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Заработная плата работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в рамках трехстороннего регионального соглашения о минимальной заработной плате в Тульской области. Предусмотрена ежегодная индексация заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области в соответствии с федеральным и региональным законодательством с учетом финансово-экономического положения Центра.

3.6. Работодатель принимает решение об установлении выплат стимулирующего характера по согласованию с Профкомом на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам Центра.

3.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

3.8. Работники, уходящие в отпуск, имеют право на выплату денежных средств не позднее чем за 3 дня до ухода в отпуск.

3.9. Заработная плата сохраняется за работником в полном объеме в случаях (п.5.6, 5.7 Регионального трехстороннего Соглашения):

- участия работников в забастовках ввиду невыполнения отраслевых соглашений и коллективного договора; по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- временного простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности Центра вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.11. Работодатель обязуется:

- производить оплату больничного листа за первые три дня за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ от 29.12.2006 года № 255-ФЗ;
- извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, в письменной форме (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ);
- информировать коллектив Центра об объемах финансирования, предусмотренных на оплату труда работников Центра.

4. Профессиональное обучение, профессиональная переподготовка и повышение квалификации педагогических работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

4.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессионального обучения, профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

В случае направления работника для повышения квалификации, профессиональной переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации, профессиональной переподготовки в другую местность, компенсировать ему обучение из бюджетных или иных средств Центра.

4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях и организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-174 ТК РФ, ст. 176-177 ТК РФ.

4.5. Организовывать проведение внутренней аттестации педагогических работников в соответствии с Федеральным законом РФ «Об образовании», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.6. Продлевать срок действия квалификационной категории на основании заявления работника на срок до 1 года в случаях (п.п.8.14.1, 8.14.4 Регионального Соглашения):

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять письменно работников и Профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.2. В письменной форме сообщать в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Центра может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

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

5.4. Производить увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Центра (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) по согласованию с Профкомом (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

5.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, ст.261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется (ст.91 ТК РФ) учебным расписанием, графиком работы специалистов структурных подразделений Центра, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

6.1.1. Для руководящих работников Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю

(ст. 91 ТК РФ).

6.1.2. Для административного и учебно-вспомогательного персонала (женщин) территориального отделения практической помощи «Доверие» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/31), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

6.1.3. Для служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.1.4. Для всех педагогических работников Центра установить сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.1.5. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора;
- заведующий отделением;
- заведующий отделом;
- экономист.

6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю следующим категориям работников Центра в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601:

- 18 часов – для педагогов дополнительного образования;
- 20 часов - для учителей-дефектологов и учителей-логопедов;
- 24 часа - для концертмейстеров, музыкальных руководителей;
- 36 часов - для педагогов-психологов, социальных педагогов, методистов, педагогов-организаторов, врача-психиатра (члена ТПМПК).

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

6.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

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

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

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

6.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с

письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При этом:

6.6.1. Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических и руководящих работников Центра, связанных с образовательным процессом - 42 календарных дня.

6.6.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для иных работников Центра - 28 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 446).

6.6.3. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для сотрудников, имеющих инвалидность согласно ст. 115 ТК РФ – 30 календарных дней.

6.6.4. Удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам отделения лечебной педагогики и абилитации (ОЛПиА), отделения психолого-педагогического консультирования (ОППК) - 56 календарных дней.

6.6.5. Дополнительный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам), чья деятельность непосредственно связана с обучающимися и воспитанниками с ОВЗ/инвалидами, группами социального риска; с детьми и семьями, находящимися в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации, семьями беженцев, приемными и опекунами семьями:

- 14 календарных дней к отпуску при условии, что они работают с данной категорией не менее 50% своего рабочего времени;
- 9 календарных дней к отпуску при условии, что они работают с данной категорией не менее 35% своего рабочего времени;
- 6 календарных дней к отпуску при условии, что они работают с данной категорией не менее 20% своего рабочего времени.

Для подтверждения права на установление дополнительного оплачиваемого отпуска педагогические работники предоставляют следующие документы, которые рассматриваются членами комиссии по определению права сотрудников на дополнительный оплачиваемый отпуск:

- документы, подтверждающие факт работы с детьми категории риска: заключение врача-психоневролога, врача-психиатра и их рекомендации; заключение ИПРА, ТПМПК; документы из КДН и ЗП, подтверждающие группу риска; списки учащихся категорий риска, заверенные администрацией ОО, а также психолого-педагогические заключения членов ПП-консилиума на детей с нарушениями развития и рисками нарушения развития;
- рабочая документация, которая подтверждает проведение работы по психолого-педагогическому сопровождению вышеупомянутых категорий: выписки/ксерокопии из рабочих журналов учета различных видов деятельности, дополнительных общеобразовательных программ/проектов, индивидуальных программ сопровождения, заверенные администрацией структурного подразделения Центра.

6.6.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам Центра (ст. 119 ТК РФ, в соответствии с Постановлением главы администрации г. Тулы от 17.04.2008 № 1326 «Об утверждении правил ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета города Тулы»):

- 3 календарных дня - заместителям директора, заведующим отделениями, отделами;
- 3 календарных дня – экономисту.

Работнику, которому установлен ненормированный рабочий день, имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск, даже если в течение года ни разу не привлекался к работе в этом режиме.

6.6.7. Отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника (его детей) – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;

- в связи со смертью близких – 3 календарных дня;

6.6.8. Отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (абзац ФЗ от 02.07. 2013 №157-ФЗ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- в иных случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

6.6.9. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года не включается в трудовой стаж по специальности.

Длительный отпуск сроком до одного года может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, не допускается разделение на части длительного отпуска сроком до одного года.

До истечения длительного, сроком до одного года, отпуска педагогический работник в любое время может прервать его и приступить к работе. Повторно работник вправе использовать длительный отпуск сроком до одного года по истечении 10 лет непрерывной педагогической работы с момента окончания предыдущего длительного, сроком до одного года, отпуска.

6.7. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается в соответствии с Правилами трудового внутреннего распорядка.

7. Меры социальной поддержки работников

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает работникам:

- единовременное пособие молодым специалистам (п.2, ст.11 ЗТО «Об Образовании» №1989-ЗТО));

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам до получения квалификационной категории, но не более чем на 3 года, в размере 0,10 (Приложение к Постановлению администрации г. Тулы от 09.08.2024г. №367).

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке руководителям, заместителям руководителей, заведующим отделениями и отделами, педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается за:

1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2;

2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15;

3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) - в размере 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер. (Приложение к Постановлению администрации г. Тулы от 09.08.2024 г. №367).

- руководителям, заместителям руководителей, заведующим отделениями и отделами, педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, и работающим не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности в Центре устанавливается ежемесячная доплата к должностному окладу, ставке по основному месту работы за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 рублей и 3000 рублей соответственно.

Указанная доплата производится за одну ученую степень по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер (Приложение к Постановлению администрации г. Тулы от 09.08.2024 г. №367).

- ежемесячную доплату за наставничество, то есть выполнение работником с его согласия в течение установленной продолжительности рабочего дня, наряду с работой определенной трудовым договором, дополнительных обязанностей не входящих в должностные – в размере 0,15 от должностного оклада, ставки до получения квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

- единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности 1 раз в календарном году. (Постановление администрации г. Тулы от 09.08.2024 г. №367).

Работник, имеющий нагрузку меньше или больше 1,0 ставки получает единовременную выплату в размере должностного оклада. Внешний совместитель получает единовременную выплату в размере должностного оклада при условии предоставления справки с основного места работы об отсутствии данной меры социальной поддержки. (Приложение к Постановлению администрации г. Тулы от 09.08.2024 г. №367).

7.2. Устанавливает повышающий коэффициент к должностному окладу работникам территориального отделения практической помощи «Доверие» за работу в подразделении, располагающемся в сельской местности.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Основные направления работы по охране труда:

- обеспечение здоровых и безопасных условий труда, образовательного процесса в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами по охране труда;
- контроль соблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- организация профилактической работы по снижению травматизма в Центре;
- планирование мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение документации;
- организация проведения специальной оценки условий труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников.

8.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать внедрение, функционирование и последовательное совершенствование системы управления охраной труда (ГОСТ 12.0.230-2007, СМК-ДП-6.4-01-2007, ст. 212 ТК РФ, СМК-ДП-6.4-81-2017);
- обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- проводить обучение по охране труда, инструктажи, периодическое обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проверки знаний требований охраны труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ;
- проводить целевой инструктаж при проведении работ, не предусмотренных трудовым договором (погрузка, выгрузка, уборка территории, уборка помещений, мытье окон и т.п.), с работниками в соответствии с действующими инструкциями по охране труда для данного вида работ;

- проводить работу по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 №426-ФЗ. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм охраны труда;

- обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрического освидетельствования, прохождение профессиональной гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

- приобретать и выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, имеющие сертификат обязательной сертификации, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в случаях и порядке, предусмотренных ст. 221 ТК РФ.

- организовывать контроль технического состояния и содержания зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования и механизмов.

- обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и др. помещениях) допустимые условия труда, исправную и эффективную работу вентиляционных систем, а также противопожарную безопасность;

- оказывать содействие Федеральной инспекции труда, техническим инспекторам труда областного комитета Профсоюза Работников образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) Профкома по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации;

- в случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к устранению нарушений;

- осуществлять расследование и учет несчастных случаев в организации с привлечением представителей Профкома и в соответствии со ст. 227-231 ТК РФ;

- выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения;

- обеспечить структурные подразделения Центра аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи и пополнять их по мере необходимости или по мере истечения сроков годности;

- обеспечивать структурные подразделения в соответствии с характером, видами работ и профессиями нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажей (вводного и на рабочем месте), другими материалами;

- обеспечивать размещение на сайте образовательной организации нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности всех подразделений;

- предоставлять работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

работникам до достижения возраста 39 лет - 1 день в три года;

работникам от 40 лет до предпенсионного возраста - 1 день ежегодно;

предпенсионерам и работающим пенсионерам - 2 дня ежегодно.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день согласовывается с работодателем. Работник должен предоставить подтверждающий документ о прохождении диспансеризации.

8.3. Профком обязуется:

- организовать участие Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в Центре;

- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда Работниками учреждения;
- информировать работников Центра – членов профсоюза - о возможности приобретения путевок в оздоровительные лагеря для их детей;
- ежегодно (в течение первого месяца года) информировать городскую организацию Профсоюза о состоянии охраны труда в Центре, о причинах производственного травматизма, о финансировании мероприятий по охране труда в учреждении, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, по их письменному заявлению.

9.6. В случае, если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзной организации и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Председатель, члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

9.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий Центра по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.12. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие

вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) (Приложение №12);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 - ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников Центра из фонда надбавок и доплат Центра (ЗТО «Об образовании»).

10. Обязательства профсоюзной организации

10.1. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.4. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др..

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Центра.

10.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, на лечение из средств профсоюзного бюджета.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

11.2. Осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, информируют о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока его действия на собраниях.

11.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Протипуковано, протипуковано и скреплено
печатью 15 (визначено) листів
Директор МБУ ДЮ
«Центр ППСС»
О.В. Падерова

