

2.1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществлять по окончании указанных периодов.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении работниками обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.1.8. На период перевода работника на другую должность в силу производственной необходимости на срок до одного месяца, а также в период отмены занятий для обучающихся по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям за работником сохранять его прежнюю заработную плату, обеспечив работой по графику без изменения основной трудовой функции.

2.1.9. Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

до пяти лет - половину должностного оклада;

свыше пяти лет - один должностной оклад.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, продолжительность рабочего времени для педагогических работников, не ведущих преподавательскую деятельность, устанавливать в соответствии приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре» и нормативными правовыми актами Тульской области, регулирующими трудовые отношения в сфере образования.

2.2.2. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Центра на основании трудового договора. Изменение учебной нагрузки осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.2.3. Преподавательская работа педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, закрытия учебных групп из-за сокращения количества учащихся до 50% и менее от нормативного для программы определенной направленности и года обучения;

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

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

2.2.5. Нормативные затраты времени на виды педагогической работы, выполняемой за пределами учебной нагрузки, в целях учета общей продолжительности рабочего времени педагогов дополнительного образования в период отмены занятий по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям и каникул, устанавливаются локальным нормативным актом Центра с условием предварительного обсуждения на педагогическом Совете.

В случае если период отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям длится более 7 рабочих дней, педагог дополнительного образования может быть переведен на другую должность на основании ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных для организаций, финансируемых из бюджета Тульской области. В случае направления работника в период, не совпадающий с очередным отпуском, на работу в загородный оздоровительный лагерь, туристский поход с обучающимися оплата труда осуществляется в порядке, установленном постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177) при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

2.3.3. Работодатель с учетом мнения представителя коллектива определяет формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, организует повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от основной работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

2.3.5. При выполнении работодателем условий договора, связанного с дополнительным профессиональным образованием (ДПО), включая предоставление гарантий, работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО, в том числе в течение учебного года без отрыва от основной работы в случаях, когда ДПО осуществляется с применением формы организации образовательной деятельности, основанной на модульном принципе, а также с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

2.3.6. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, перерасчет должностного оклада (ставки заработной платы) производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории.

2.3.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и работникам информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объема государственного задания, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами и знаками, связанными с педагогической деятельностью до наступления пенсионного возраста;
- молодым специалистами, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

3.6. С целью использования внутриучрежденческих резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий и возможностей Центра:

- приостанавливает найм новых работников;
- в первую очередь сокращает должности, занятые на условиях внешнего совместительства;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Центра устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением педагогических работников.

4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, выполнения иной педагогической работы, возложенной на них трудовым договором и должностными инструкциями. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников регулируется трудовыми договорами, расписанием занятий и индивидуальными планами.

4.3. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам, основным местом работы которых является помещение Центра, с 13.00 до 13.30. Перерывы для отдыха и питания педагогов дополнительного образования определяются ими самостоятельно в зависимости от расписания занятий.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы в каникулярный период, графиках отпусков.

4.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

4.7. 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.

4.8. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени, и времени, необходимого для выполнения иной педагогической работы, установленной должностными обязанностями.

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

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется предоставлять:

- педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня работникам, не достигшим возраста 18 лет.

4.12. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляются работникам по соглашению между работником и работодателем на следующие сроки:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3-х дней;
- для проводов детей в армию – до 2-х дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника); в случае смерти близких родственников -
 - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

В других случаях срок устанавливается соглашением между работником и работодателем.

Раздел 5. Охрана труда

5. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

5.2. Проводить в Центре специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя коллектива.

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

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

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

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

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

5.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

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

5.9. Создать в Центре комиссию по охране труда.

5.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

5.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

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

Раздел 6. Гарантии деятельности профсоюзной организации

6. Стороны договорились о том, что:

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

Раздел 7. Заключительные положения

- 7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в виде дополнительных соглашений к нему.
- 7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
- 7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
- 7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 10-дневный срок.
- 7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях уставной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
- 7.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации. Текст коллективного договора, а также дополнительных соглашений к нему, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
- 7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 7.10. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного Договора.