коллективный договор

Муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район с «09» марта 2016г. до «09» марта 2019г.

Принят на собрании трудового коллектива « 09 » марта 2016 года Протокол № 15 от 09.03.16

От работников Председатель первичной профсоюзной организации

09 » мара 2016 г

От работодателя директор МАСИО IVII Е.А. Хамракулова « 09 » март 2016 года

Государственное казенное учреждение Краснодарского края "Центр занятости населения <u>Мехеросования мужертильного образования</u>
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>И ОЗ ДОГ</u> № Д Г. Л. елест Волюбания доловости, подумос, було.

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Краснодарского края от 07 июля 2000г. № 310 КЗ «О социальном партнерстве в Краснодарском крае»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы

(уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) **Кузьмина Любовь Станиславовна** (Ф.И.О.)

- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трех дней после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия Соглашения стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Соглашения права и обязательства сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в настоящее Соглашение (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8). Обязательства сторон по

данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, районным

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 09 марта 2016 года и действует по 09.03.2019 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
 - 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.
- 2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный

трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

- 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации работника, так И вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).(Письмо Минобразования России Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03 декабря 2002г. № 35-51-579ин/02-06/).

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников — также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при

равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- -обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются);
- -впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам,
 - -работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- -педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10)
- 2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (пять часов в неделю) с сохранением среднего заработка.
- 2.2.10.Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение работников до окончания учебного года.
- 2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- 2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 21 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

- 2.2.14. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- 2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:
 - <u>100</u> рублей по Краснодарскому краю;
 - 100 рублей за пределы Краснодарского края;
 - 300 рублей при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 30 %.

- 2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.2.18. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня рамках прохождения В аттестации, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется ПО профилю ПО деятельности учреждения, направлению учреждения ИЛИ управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- 2.2.19. Организовывать проведение аттестации педагогических соответствии работников «Порядком проведения cаттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» результатам устанавливать работникам ПО ee

соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- 2.2.20. В соответствии с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8) при аттестации педагогических и руководящих работников сохранять:
 - принцип добровольности прохождения аттестации;
 - бесплатность прохождения аттестации;
- гарантии по увеличению размера заработной платы за присвоенную квалификационную категорию;
- -гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- 2.2.21. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
 - нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
 - перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8).
- 2.2.22. Оказывать содействие и помощь при повышении квалификации, аттестации, переподготовки работников предприятия.
- 2.2.23. Осуществлять оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации и переподготовку при сохранении среднего заработка, в соответствии с трудовым Кодексом РФ.
- 2.2.24. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

- 2.2.26.Выплачивать работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.
- 2.3.В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).
- 2.3.1. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.3.2. Изменение условий трудового договора, повлекшие работника несогласие увольнение производятся cучетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МАОДОПО ЛУЦ (ст. 82 ТК РФ) (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной определяется организации настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- 3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
- 3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре»)

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В МАОДОПО ЛУЦ учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома (Профсоюз работников народного образования и науки российской федерации (Общероссийский профсоюз образования) Краснодарская краевая организация постановление президиума Ленинградской территориальной районной организации от 03.09.2012 г. № 44 / 4 «Об утверждении перечня социально значимых вопросов, требующих согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения») до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения (по согласованию) профкома (Профсоюз работников народного образования и науки российской федерации (Общероссийский профсоюз образования) Краснодарская краевая организация постановление президиума Ленинградской территориальной районной организации от 03.09.2012 г. № 44 / 4 «Об утверждении перечня социально значимых вопросов, требующих согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения»).

- 3.5.2. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.
- 3.6.Объем учебной нагрузки педагогических работников МАОДОПО ЛУЦ больше или меньше нормы за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.
- 3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.
- 3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
- 3.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин в группах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.
- 3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 3.11. В дни работы к дежурству по МАОДОПО ЛУЦ педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
- 3.12. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для

работников правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

- 3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

- 3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МАОДОПО ЛУЦ (Приложение 1).
- 3.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести работы, продолжительность месяцев его должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном Исчисление размере. продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства

образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8).

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)

- 3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
- за работу с вредными условиями труда в количестве <u>7</u> календарных дней (приложение № 7) (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10);
- за ненормированный рабочий день **7 календарных** дней (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10);

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с Приложением № 7 коллективного договора.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный рабочий оплачиваемый ненормированный отпуск 3a день. Перечень должностей этих работников (Приложение 11) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).

- 3.23. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
- 3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
- 3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам МАОДОПО ЛУЦ дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:
- -в «День знаний 1 сентября» и в день «Последнего звонка» для родителей, имеющих детей начальных и выпускных классов 1 день
 - рождения ребенка 3 календарных дня
 - бракосочетания работника (детей работников) 3 календарных дня;
 - похорон близких родственников 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации
 3 календарных дня.
 - ответственный работник по Охране труда 2 день;
 - для проводов детей на военную службу 3 календарных дня
 - в связи с переездом на новое место жительства –3 календарных дня;
 - тяжелого заболевания близкого родственника 10 календарных дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- 3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- -участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет 14 календарных дней;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263ТК РФ).

- 3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется 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 (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).
- 3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

- 3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - размеров и оснований произведенных удержаний;
 - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 9).

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, 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); иные компенсационного выплаты характера за работу, входящую должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера (Приложение 2).

- 4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (Приложение 8).
- 4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.
- 4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
 - при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - 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 присвоении почетного звания со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
 - - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- 4.8. В целях стимулирования труда педагогических работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить выплату в размере 1000 рублей в течение первых трех лет работы.
- 4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная выплата в размере 0,075% ставки заработной платы (должностного оклада)

- «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- «Отличник Народного просвещения»;
- «Заслуженный учитель Кубани»;
- «Заслуженный учитель Российской Федерации».
- 4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 10 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

- 4.11.3а выполнение работниками дополнительной работы устанавливаются выплаты сверх минимального размера оплаты труда.
- 4.12.Педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы, устанавливаются стимулирующие выплаты за выполнение функций куратора группы и организацию работы с учащимися.

Стимулирующие выплаты за выполнение функций куратора группы устанавливаются в размере 1000 рублей.

Наполняемость групп, установленная Уставом МАОДОПО ЛУЦ, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

- 4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.
- 4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
- 4.15. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработанной учителем, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ, от 24 декабря 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», при

условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (работа по замене отсутствующих учителей, за проверку письменных работ, за оформление и ведение кабинета, обучение практическим навыкам учащихся).

- 4.16. В случае уменьшения у педагогических работников в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном Приказом от 22.12.14 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре»
- 4.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.18. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.
 - 4.19. Работодатель обязан оказывать содействие в наполняемости групп.
- 4.20. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.
- 4.21. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.
- 4.22. Размер вознаграждения по итогам работы за год определяется с учетом результатов труда работника и продолжительности его непрерывного стажа работы у данного работодателя. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в Положении об оплате труда, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору (приложение № 2).
- 4.23. Принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, исправления, копирования. Распространения и иных неправомерных действий (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы(уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8).

Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со статьей 85-90 ТК РФ ФЗ от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

4.24. При совершении порядка аттестации педагогических и руководящих работников МАОДОПО ЛУЦ обеспечить (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 год (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)

- бесплатность прохождения аттестации;
- увеличение заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- 4.25. В целях заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, установить повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 4.26. Работодатель обязуется проводить повышение квалификации 1 раз в три года
- право работника на повышение квалификации реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, который содержит обязательство сторон, в том числе обязательство работника повышать свою квалификацию по направлению работодателя и обязательство работодателя при направлении работника на повышения квалификации с отрывом от работы обеспечивать соблюдение гарантий и компенсаций, предусмотренных статьей 187 ТК РФ: сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, а при направлении для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемые в служебные командировки (статья 197 ТК РФ).
- 4.27. При аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления образовательного учреждения, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории работников относятся:
- награжденными государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые значки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители конкурсного отбора лучших учителей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (за последние пять лет);
- -победители, лауреаты, призеры краевого этапа конкурсов профессионального мастерства (за последние пять лет). Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства

образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы(уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)

- 4.28. Проводить повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 4.29. Закрепить наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательных учреждениях, установить наставникам доплату за проводимую работу. Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 4.30.Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и выслугу лет осуществлять в первоочередном порядке (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 25.01.12 № 42).
- 4.31. Вследствие особого характера труда разделить рабочий день на 2 части механику с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы, продолжительностью по 4 часа с перерывом между ними 6 часов, на основании ст.105 ТК РФ. Разделение рабочего дня на 2 части предусматривает доплату в размере 30% от оклада.
- 4.32. В положении об оплате труда работников МАОДОПО ЛУЦ (Приложение 2) предусмотреть регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
- выплаты сверх минимального размера оплаты труда доплат за выполнение работниками дополнительной работы;
- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке;
- выплаты за работу в сельской местности в размере 25 процентов к окладам, ставкам заработной платы устанавливаются должностным МАОДОПО ЛУЦ работникам (руководящие работники: директор, заместители директора; педагогические работники: учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, методист) (Отраслевое соглашение по учреждениям системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район на 2014-2017 годы).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК $P\Phi$);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
 - 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию единовременных пособий в размере 3000 рублей за счет средств работодателя.
- 5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- в случае возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
 - в случае временной нетрудоспособности.

- 5.2.5. Закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год работы. Выплачивать наставникам доплаты в размере 500 рублей;
- 5.2.6.Оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществлять с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), по которым применяется наименование а по должностям работников, «старший» (воспитатель - старший воспитатель; педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования; методист инструктор старший методист; методист старший инструкторметодист; тренер-преподаватель старший тренер преподаватель), независимо ОТ того, какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации образования Ленинградский 2014-2017 муниципального район (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).
- 5.2.7.Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 1 к отраслевому Соглашению по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности)».
- 5.2.8. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 5.2.9. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка (Приложение 2).
- 5.2.10.Педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения за счет средств бюджета Краснодарского края.
- <u>5.2.11</u> До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет гарантии и компенсации работникам, действовавшим до вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ:

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

предоставление спецодежды, смывающих и обеззараживающих средств (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).

- 5.2.12 Проводить профилактические медицинские осмотры работников учреждений с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- 5.2.13. Выплачивать единовременную выплату к юбилейным датам 50, 55, 60 лет (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).
- 5.2.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не ниже средней заработной платы (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда (Приложение 3).
 - 6.1. Работодатель обязуется:
- 6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- 6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги.
- 6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда,

предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

- 6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- 6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- 6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- 6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с Приложением 7, 11 коллективного договора.
- 6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами Приложением 4, 5
- 6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.1.17. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

- 6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
 - 6.4. Работники обязуются:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации

денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи $377 \text{ TK P}\Phi$).

- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
- 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- 7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- 7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники множительной техники, необходимой для компьютеров, деятельности первичной профсоюзной выборного органа организации, осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социальнотрудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

- 7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- <u>учета мотивированного мнения</u> выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- <u>согласования (письменного)</u>, при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- 7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК Р Φ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- 7.8. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия

выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации — соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)

- 7.9. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих поощрительных выплат И др.) работников, входящих профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) - с согласия вышестоящего профсоюзного профсоюзных организаций органа. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 7.10. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации, в создаваемых совместных с работодателем комитетах (комиссиях), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы не менее 12 рабочих дней в год, а работники организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению территориальных соглашений, коллективных договоров не менее 7 рабочих дней. (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и науки Краснодарского края на 2016-2018 годы (уведомительная регистрация 22.12.2015 № 8)
- 7.11.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
 - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.12. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 7.14. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
- 7.15. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.16. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организациипредставлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

ІХ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный

орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 9.5. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.
- 9.6. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия до 30 июня и за год до 25 декабря).
- 9.7. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

От работоджеля:

Директор МАОДОПО ЛУЦ

Е А. Хамракулова

«09» марта 2016 г.

От работников:

Медседатель

организации

Вимината 2016 г.

Л.С.Кузьмина

первичной профсоюзной

Приложение №1 к коллективному договору





Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

- 1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
- 1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.
 - 1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
 - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
 - страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справка об наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.
- 1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений 6 месяцев.
- 1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.
- 1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

- 1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 ч. 1 статьи 83 ТК Р Φ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК Р Φ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МАОДОПО ЛУЦ работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

- 1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.
 - 1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:
 - приостанавливает найм новых работников;
 - не использует иностранную рабочую силу.
- 1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАОДОПО ЛУЦ принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
 - предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
 - своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.
 - 2.2. Работник обязуется:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории МАОДОПО ЛУЦ;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

- 3.1. Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
 - поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
 - принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
 - 3.2. Работодатель обязуется:
 - соблюдать трудовое законодательство;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

- 4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для женщин, работающих в сельской местности 36 часов в неделю.
 - 4.2. В МАОДОПО ЛУЦ устанавливается:
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресение
- 4.3. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещена.
- 4.4. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.
 - 4.5. График работы административных работников (женщины):

Начало работы (смены) в 9 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день : 1 день в неделю -7 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней 7 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 6 час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч.00мин. по 13ч.00мин.

- в обычный рабочий день 1 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней -1 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней -1 час. 00 мин.; Окончание работы (смены):
 - в обычный рабочий день 17 час.00 мин.;
 - накануне выходных дней -17час 00 мин
 - накануне нерабочих праздничных дней 16 час. 00 мин.;

График работы педагогических работников (учитель) по часовой нагрузке.

График работы мастер производственного обучения (мужчины):

Начало работы (смены) в 9 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день : -7 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней 7 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 6 час. 12 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч.00мин. по 13ч.00мин.

- в обычный рабочий день 1 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней -1 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней -1 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день 17 час.12 мин.;
- накануне выходных дней 17 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 16 час. 12 мин.;

График работы учебно-вспомогательного персонала (мужчины):

Начало работы (смены) в 8 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день : -8 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней 8 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 7час. 00 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч.00мин. по 13ч.00мин.

- в обычный рабочий день 1 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней -1 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней -1 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день 17 час.00 мин.;
- накануне выходных дней 17 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 16 час. 00 мин.;

Сторожа, операторы котельной, согласно, графика сменности (Приложение к коллективному договору $N \ge 10$)

График работы механика:

Начало работы (1 часть смены) в 5 час. 00 мин.-окончание- 09 час 00 минут

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день : -8 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней 8 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 7час. 00 мин.;

Окончание работы (2 часть смены):

С 15 час 00мин до 19 час 00 мин

- накануне нерабочих праздничных дней - с 15 час00 мин до 18 час. 00 мин.;

График работы учебно-вспомогательного персонала (женщины):

Начало работы (смены) в 8час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы (смены):

- в обычный рабочий день : -7 час. 12 мин.;
- накануне выходных дней 7 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 6 час. 12 мин.;

Продолжительность перерывов для отдыха и питания: с 12ч.00мин. по 13ч.00мин.

- в обычный рабочий день 1 час. 00 мин.;
- накануне выходных дней -1 час. 00 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней -1 час. 00 мин.;

Окончание работы (смены):

- в обычный рабочий день 16 час12 мин.;
- накануне выходных дней 16 час. 12 мин.;
- накануне нерабочих праздничных дней 15 час. 12 мин.;

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января новогодние каникулы;
- 7 января Рождество Христово;
- 23 февраля День защитника Отечества;
- 8 Марта Международный женский день;
- 1 Мая Праздник Весны и Труда;
- 9 Мая День Победы;
- 12 июня День России;
- 4 ноября День народного единства.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

- Сокращенная продолжительность рабочего времени соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами (в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 №298/3-1 "О неотложных мерах по улучшению положения охраны материнства детства на селе" /с женшин, семьи, uпоследующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего 36-часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени) устанавливается для:
- <u>женщин</u> 36 часов в неделю, 7,2 часов ежедневной работы (административные работники, учебно-вспомогательный персонал).
- 4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться:
- 4.7.1. С письменного согласия работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения

которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

- 4.7.2. Без письменного согласия работника допускается в следующих случаях:
- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
 - 4.8. Привлечение к сверхурочным работам может производиться:
 - 4.8.1. Без согласия работника:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 4.8.2. Допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
 - 4.9. Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу или отстранен от работы (ч. 2, 4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда (Федеральный закон РФ от 28. 12.2013 № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» СОУТ) в соответствии с требованиями статей 117, 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (Приложение 7).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.11.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации или у индивидуального предпринимателя, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации МАОДОПО ЛУЦ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МАОДОПО ЛУЦ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.
- 4.11.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на

нормальном ходе работы МАОДОПО ЛУЦ, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.11.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Работодатель обязуется предоставить работнику на основании письменного заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

5. Поощрения

- 5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:
 - объявление благодарности;
 - выдача премии (согласно Приложения 2);
 - награждение ценным подарком, почетной грамотой;
 - представление к званию лучшего по профессии;
- 5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

- 6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:
 - замечание;
 - выговор;
 - увольнение по соответствующим основаниям.
- В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в коллективном договоре и настоящих Правилах, к работнику не применяются.

- 6.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.
- 6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения первичной профсоюзной организации МАОДОПО ЛУЦ.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

- 6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Личная подпись.	дата
1.	Хамракулова Елена Алексеевна	14	09.03.16
2.	Аствацатурова Анжела Арменаковна	Aydr	09,03 16
3.	Бирюкова Елена Владимировна	5×1	09 03 16
4.	Бочарников Денис Васильевич	Xues	09.03.10
5.	Великоднев Александр Владимирович	Als	09.03.16
6.	Грибовская Ольга Леонидовна	Ch	09.03.16
7.	Дворник Василий Иванович	2	
8.	Дейко Лариса Анатольевна	Deun	09.08.16
9.	Дружихина Ирина Васильевна	Abra 1	09.03.16
10.	Етумян Сержик Темурович	2014	09.03.16
11.	Зверева Наталья Александровна	34A.1	09.03.16
12.	Коваль Виктор Васильевич	Mal	09.03.16
13.	Кузьмина Любовь Станиславовна	10/-	09.03.16
14.	Кузьминов Роман Валерьевич	Van	3.05.16
15.	Кучма Алексей Александрович	Jerry_	3.20
16.	Минцов Дмитрий Владимирович	Men	9.05.16.
17.	Панькив Елена Валентиновна	KNELLI -	09.03.161
18.	Петухов Андрей Владимирович	Spel	
19.	Позвонкова Татьяна Ивановна	Frida	09.03.16
20.	Порхоменко Анна Александровна	801	09.03.16
21:	Ремез Юлия Владимировна	him	09.03.16
22.	Рощенков Виктор Николаевич	Pri.	03.03.16
23.	Рукис Елена Николаевна	Bully	09.03.16
24.	Сорокин Александр Анатольевич	JUN .	09.03.162
25.	Тронь Вячеслав Геннадьевич	2	09.03.16



Приложение № 2

МУНИЦИПАЛЬНАЯ АВТОНОМНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ «ЛЕНИНГРАДСКИЙ УЧЕБНЫЙ ЦЕНТР» СТАНИЦЫ ЛЕНИНГРАДСКОЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛЕНИНГРАДСКИЙ РАЙОН





положение

об оплате труда работников Муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район

ст. Ленинградская 2016 год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение об оплате труда разработано на основании постановления главы муниципального образования Ленинградский район № 1767 от 27.11.2008 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования муниципального образования Ленинградский район», постановления от 9 февраля 2006 г. N 83 « Об положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Краснодарского края» (в ред. Постановлений главы администрации края от 30.11.2006 N 1054, от 03.09.2007 N 800); приказа ДОН от 10.08.2007 г. № 2871 «Об утверждении примерного перечня дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности включения базовую учителя, ДЛЯ В часть фонда оплаты общеобразовательных учреждений Краснодарского края», постановления Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы ставку заработной платы) педагогических работников за общеобразовательных учреждений», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», с уставом МАОДОПО ЛУЦ, с положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений государственных И учреждений образования Краснодарского края и в целях совершенствования оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и учреждений образования Краснодарского края, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.
 - 1.2. Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.3. Оплата труда работников МАОДОПО ЛУЦ устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

согласования с организацией Профсоюза работников МАОДОПО ЛУЦ.

- 1.4. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
 - 1.6. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть иже минимального размера оплаты труда.
- 1.8. Заработная плата работников МАОДОПО ЛУЦ (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и выплачиваемой иных стимулирующих выплат), работникам государственных, муниципальных бюджетных (автономных) учреждений по 1 января 2015 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также при дальнейших повышениях минимальных размеров оплаты труда работникам образования правительством РФ или администрацией Краснодарского края.
- 1.9. Оплата труда работников МАОДОПО ЛУЦ производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.
- 1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем МАОДОПО ЛУЦ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского

края, утвержденными правовыми актами Министерства образования и науки Краснодарского края (Департамента образования и науки Краснодарского края).

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 1 к настоящему Положению.

- 2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре»).
- 2.5. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников МАОДОПО ЛУЦ, как учреждения начального профессионального образования, зависят от численности контингента учащихся к началу учебного года и предусмотрены в приложении № 2 к настоящему Положению.
- 2.6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МАОДОПО ЛУЦ устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.
- 2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников МАОДОПО ЛУЦ устанавливаются в соответствии с **приложением № 4** к настоящему Положению.
- 2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников МАОДОПО ЛУЦ, отражены в приложении № 5 к настоящему Положению.
- 2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 6 к настоящему Положению.
 - 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

- 3.1. Работники МАОДОПО ЛУЦ в установленном порядке могут получать выплаты стимулирующего характера:
- 3.1.1.Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года:

высшая 15% первая 10%; вторая 5%.

- 3.2. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере:
- 0,075 за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», за звание «Почетный» (Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 09 .12.11 № 1462).
 - 0,15 за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.3.Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада за стаж педагогической работы, другим работникам — в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования:

при выслуге лет от 1 до 5 лет -5%; при выслуге лет от 5 до 10 лет -10%; при выслуге лет от 10 лет -15%.

- 3.4.Стимулирующая надбавка председателя первичной профсоюзной организации 20% от ставки заработной платы.
- 3.5.Работникам также могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

№ п/п	Условия предоставления стимулирующей выплаты	Сумма	Периодич ность
1.	Образцовое содержание кабинета, (по результатам смотров-конкурсов)	500	Четыре раза в год
2.	Содержание кабинета-лаборатории маникюрного дела в соответствии с требованиями СанПин, предъявляемым к организациям осуществляющим услуги по маникюрному делу	2000	Ежемесячно
3.	Содержание кабинета-лаборатории парикмахерского дела в соответствии с требованиями СанПин, предъявляемым к организациям осуществляющим парикмахерские услуги	2000	Ежемесячно

4. Содержание лаборатории соответствии с требовани предъявляемыми к орган питание	-	2000	Ежемесячно
5. Содержание кабинета-ла- дела в соответствии с тре		2000	Ежемесячно
6. Заведование лабораторие сохранностью учебно-на лаборатории автослесарн	глядного оборудования в	2000	Ежемесячно
7. Качественное выполнени экстремальных погодных ликвидация разрушений, жизнеобеспечения после техногенных аварий	условиях, а также сбоев в работе систем	До 10000	По факту
-	е мероприятий по подготовке осенне-зимнему периоду.	До 10000	По факту
9. Высокое качество органи ремонтных работ.	зации и проведения	До 5000	По факту
10. Организация разработки, реализации учащимися и творческих проектов (по	сследовательских и	500	2 раза в год согласно отчету
	е предметных, творческих ссий и других, массовых и национных мероприятий на	До 2500	По факту
12. Активное участие педаго предметных, творческих профессий и других масс профориентационных ме	конкурсах, неделях совых и агитационных	500	По факту
13. Участие в профессионал уровня и направленности участник призер победитель	<u>пьных</u> конкурсах различного	2000 3000 5000	По факту
14. Подготовка победителе конкурсов, викторин муниципальный краевой федеральный	й и призеров олимпиад,	200 500 700	По факту
15. Обобщение педагогичестванк передового педагоги	кого опыта (с включением в ического опыта)		По факту

	муниципальный краевой федеральный	1000 1500 2000	
16.	Участие педагогов в конкурсах: краевой федеральный	500 700	
17.	За внедрение новых методов и разработок в образовательном процессе (при наличии внешней рецензии)	1000	По факту за каждое
18.	За участие (выступление) в муниципальных, краевых семинарах, коллегиях, научно-практических конференциях, форумах, выставках; представление опыта работы, участие в мероприятиях инновационной и педагогической направленности.		По факту
19.	Проведение открытых уроков, мастер – классов (высокого уровня).	800	По факту
20.	Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ, не входящих в круг должностных обязанностей		По факту
21.	Качественная и результативная работа по организации и сопровождению процесса аттестации педагогических работников	2500	ежемесячно
22.	Стабильность и рост качества знаний и успеваемости при проведении итоговой аттестации учащихся второго года обучения	500 (за группу)	По итогам года
23.	Сохранение контингента учащихся	1000	1 раз в полугод
24.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях МАОДОПО ЛУЦ	До 3000	ежемесячно
25.	Качественная и результативная работа в рамках организации профориентационного процесса	До 3000	ежемесячно
26.	Обеспечение исправного функционирования и удовлетворительного технического состояния автотранспорта	1500	ежемесячно
27.	Оперативность и качественное выполнение работ по устранению технических неисправностей автотранспорта		По факту
28.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-производственного процесса	До 5000	ежемесячно
29.	За заведование информационным стендом учреждения	350	на опред срок

30.	Выполнение функций координатора модуля «Сетевой город»	2500	ежемесячно
31.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	До 5000	ежемесячно
32.	Организация работы виртуального кабинета профориентации	До 2000	ежемесячно
33.	Качественная, результативная работа с государственными учреждениями, выполнение функций курьера	До 3000	ежемесячно
34.	Качественное и своевременное проведение мероприятий по организации работ связанных с началом и завершением отопительного сезона.	До 5000	2 раза в год
35.	Качественное и оперативное выполнение ремонтных работ	До 5000	ежемесячно
36.	Обеспечение бесперебойной работы систем жизнеобеспечения организации	До 3000	ежемесячно
37.	Результативность проведения массовых мероприятий вне организации, повышающих авторитет имидж организации у обучающихся, родителей, общественности, сотрудничество со СМИ (за одно мероприятие)	500	По факту
38.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) профориентационной деятельности	До 3000	ежемесячно
39.	Участие в выполнении важных и срочных работ, в организации и проведении мероприятий различного уровня	До 5000	ежемесячно
40.	Систематическая и результативная деятельность, направленная на привлечение внебюджетных средств	До 3000	ежемесячно
41.	Эффективная работа по комплектованию учебных групп	До 3000	ежемесячно
42.	Организация и проведение летней оздоровительной кампании	До 10000	По факту
43.	Формирование, тиражирование и выпуск свидетельств об окончании обучения.	До 3000	ежемесячно
44.	Выполнение дополнительной порученной работы	До 3000	ежемесячно
45.	Качественная и результативная работа с государственными учреждениями по осуществлению профессиональной подготовки безработных граждан	До 3000	ежемесячно

- 3.6. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к процентному окладу.
- 3.7. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя МАОДОПО ЛУЦ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАОДОПО ЛУЦ при наличии финансовых средств на оплату a также средств труда, предпринимательской приносящей иной деятельности, И доход направленных на оплату труда работников МАОДОПО ЛУЦ.
- 3.8.Доплаты устанавливаются директору распоряжением главы муниципального образования Ленинградский район или приказом образования администрации муниципального образования Ленинградский район.
- 3.9. Доплаты и надбавки к должностному окладу могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушения Устава МАОДОПО ЛУЦ и Правил внутреннего трудового распорядка, приказов директора до истечения срока действия приказа об их установления.
- 3.10. Размер выплат.

Общий размер выплат работнику максимальными размерами не ограничивается.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Компенсационные выплаты устанавливаются за:

заведование кабинетом – 10% от ставки заработной платы. заведование лабораторией – 10% от ставки заработной платы.

заведование гаражным боксом, гаражом — 10% от ставки заработной платы.

4.2. Оплата труда работников МАОДОПО ЛУЦ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (Приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 года №579) (Приложение № 10) (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы, уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда (Приложение $N \ge 10$);

за совмещение профессий (должностей) (Перечень условий предоставления стимулирующих и компенсационных выплат);

за расширение зон обслуживания (Перечень условий предоставления стимулирующих и компенсационных выплат);

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности -25% к должностным окладам (ставкам заработной платы);

за работу в ночное время (Приложение № 8);

за работу в нерабочие праздничные дни, согласно ст.153 ТК РФ.

за разделение рабочего дня на 2 части и производить доплату за разделение рабочего дня на 2 части в размере 30% от оклада в соответствии с ТК РФ ст 105.

4.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (машинист (кочегар, оператор) котельной, уборщик служебных помещений (хлорирование).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается небезопасным, то работнику производится выплата 12% от ставки заработной платы.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет гарантии и компенсации работникам, согласно приказа Гособразования СССР от 20 августа 1990 года №579;

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней;

повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (Соглашение о внесении изменений и дополнений в районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).

4.4. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производиться доплата. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

- 4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или в случае отсутствия соответствующей должности в штатном расписании или в перечне тарифнохарактеристик, без освобождения квалификационных трудовым договором, устанавливается работнику в случае определенной увеличения установленного ему объема работы или возложения на него дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда по данной вакантной должности (профессии) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- Административным работникам, педагогическим работникам, работающим сельской МАОДОПО ЛУЦ. В местности, (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается выплата в (Соглашение о внесении изменений и дополнений в размере 25% районное отраслевое соглашение по учреждением системы управления образования администрации муниципального образования Ленинградский район 2014-2017 годы (уведомительная регистрация 16.02.2016 № 10).
- 4.8. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% от ставки заработной платы. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

4.10. Работникам также могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

№ п/п	Условия предоставления компенсационной выплаты	сумма (руб.)	Периодичность
1.	Сложность, интенсивность и напряженность труда	До 10000	ежемесячно
2.	Руководство методическим объединением МАОДОПО ЛУЦ	2000	ежемесячно
3.	Ведение протоколов заседаний, собраний, совещаний, педагогических советов	1500	ежемесячно
4.	Ведение документации по охране труда и технике безопасности, исполнение обязанностей ответственного лица по ОТ и ТБ	3500	ежемесячно
5.	Осуществление контроля за сохранностью и учетом учебно-методической литературы	1500	ежемесячно
6.	Выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	До 5000	ежемесячно
7.	Выполнение функций куратора группы	1000	ежемесячно
8.	Выполнение обязанностей ответственного лица за транспортное средство	2000	ежемесячно
9.	Обслуживание, ремонт, контроль за работой локальной компьютерной сети	До 2000	ежемесячно
10.	Выполнение функций диспетчера автопарка МАОДОПО ЛУЦ	1000	ежемесячно
11.	Выполнение ремонтно-строительных работ, не требующих квалификации	До 5000	По факту
12.	Выполнение обязанностей ответственного лица за выпуск автотранспорта на линию (выполнение функций механика)	2500	ежемесячно
13.	Выполнение обязанностей ответственного по БДД, ведение документации.	2500	ежемесячно
14.	Ведение документации по пожарной безопасности, исполнение функций ответственного лица по ПБ		ежемесячно
15.	Исполнение обязанностей уполномоченного лица по ОТ	500	ежемесячно
16.	Ведение архива учреждения	1000	ежемесячно
17.	Наставническая работа с молодыми специалистами (в первый год их работы).	500	ежемесячно
18.	Выполнение функций ответственного лица за осуществление мер по антитеррористической защищенности	2000	ежемесячно

19.	За обслуживание компьютерной и множительной техники	1000	ежемесячно
20.	Увеличение объема работ	До 10000	ежемесячно
21.	Выполнение дополнительной порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	До 5500	ежемесячно
22.	Ведение сайта, обеспечение функционирования сети Интернет	До 2500	ежемесячно
23.	За разъездной характер работы (выполнение должностных поручений в качестве курьера, выезды за пределы Ленинградского района)	1000	ежемесячно
24.	Ведение документации по воинскому учету и бронированию граждан	1000	ежемесячно
25.	Выполнение функций ответственного за электробезопасность и электрохозяйство	До 3500	ежемесячно
26.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы		ежемесячно
27.	Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (нормы) (погодные условия и т.п)	До 5000	ежемесячно
28.	Качественное ведение личных дел и алфавитной книги учащихся	1500	ежемесячно
29.	Ведение документации по кадрам	3000	ежемесячно
30.	Ведение табеля учета рабочего времени работников: Педагогический персонал Обслуживающий персонал	1000 500	ежемесячно
31.	Выполнение функций технического администратора модуля «Сетевой город»	До 2500	ежемесячно
32.	Выполнение контроля за исправностью контрольно-диагностического оборудования по выпуску автотранспорта.	1500	ежемесячно

4.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

- 4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).
- 4.13. Установление компенсационных выплат осуществляется по МАОДОПО ЛУЦ руководителя В пределах бюджетных решению ассигнований на оплату труда работников МАОДОПО ЛУЦ при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, а также средств от предпринимательской приносящей И иной доход деятельности, направленных на оплату труда работников МАОДОПО ЛУЦ.

4. Порядок и условия премирования работников учреждения.

- 5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, в МАОДОПО ЛУЦ могут устанавливаться премии за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.
- 5.2.Источниками выплат премий работникам является экономия фонда оплаты труда.
- 5.3. Надбавка за качество работы работнику может быть установлена в трудовом договоре на весь срок его действия, а также приказом директора на определенный срок.
- 5.4. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь. <u>Материальная помощь</u> выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях. Единовременная материальная помощь — вид финансовой поддержки, предоставляются работнику по его заявлению в экстренных случаях с мотивированными материальными затруднениями. Работникам МАОДОПО ЛУЦ может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- на лечение;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами:
- в случае смерти близких родственников сотрудника;
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар, утрата имущества и др.);
- приобретение лекарств при платном лечении сотрудника или членов его семьи;
- при рождении ребенка;
- при выходе на пенсию;
- юбилеев
- 6.2. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, на основании решения собрания трудового коллектива и по приказу директора. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер. Размер материальной помощи составляет 3000 рублей.
- 6.3. Источниками выплат премий работникам является экономия фонда оплаты труда.

7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

- 7.1. Заработная плата руководителя МАОДОПО ЛУЦ и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя учреждения устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств соответствующего ведомства (учредителем).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых, создано учреждение.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя определяется высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

7.3. Органы исполнительной власти МО – главные распорядители средств бюджета МО, в ведении которых находятся учреждения, в утверждаемом ими порядке могут устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Размеры выплаты стимулирующего

характера руководителю максимальными пределами не ограничиваются.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя МАОДОПО ЛУЦ.

7.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

7.6. Премирование руководителя МАОДОПО ЛУЦ осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным учредителем, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя может осуществляться за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств бюджета муниципального образования в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Штатное расписание.

 8.1. Штатное расписание МАОДОПО ЛУЦ формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на

основании приказа руководителя учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем и действующим

законодательством.

Директор МАОДОПО ЛУЦ

Хамракулова

Приложение № 3

АОДОПО ЛУЦ Хамракулова та^р 0 6 г.

Сергасовано: Предсовано: Предсованого префсоюзного комитета ТР.С. Къзъмина Образования Образ

Соглашение по охране труда

работодателя и профсоюзного комитета Муниципальной автономной организации дополнительного образования и профессионального обучения «Ленинградский учебный центр» станицы Ленинградской муниципального образования Ленинградский район на 2016 год

№ п/ п	Содержание мероприятий	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работы	E COLLEGE STATE ST		работа котор,	нные работников освоб котор,улучт тяж.		Кол-во ра освобожд тяж. физ	енных от
				всего	В.т.ч. женш	всего	В т.ч.				
Op	ганизационные мероприятия				The second						
1	Обучение по охране труда	чел	1	1700	В течении года по графику проведен ия	Е.А. Хамракулова	25	-13	-	-	
2	Проведение специальной оценки условий труда	Раб мест	2	2500	В течении года по графику проведен ия	Е.АХамракул ова	7	•	-		

2	06		2	200	D	E.A	25	1.2		
3	Обеспечение журналами	ШТ	3	300	В течении		25	13	-	-
	регистрации инструктажа				года	Хамракулова.				
	вводного и на рабочем месте					Великоднев				
						A.B.				
4	Проведение общего				2 раза в	Е.АХамракул	25	13		
	технического осмотра зданий и				год	ова.				
	сооружений на соответствие					Великоднев				
	безопасной эксплуатации					A.B.				
5	Обучение по ОТ, проверка	чел	10		В течение	Е.АХамракул	10	2		
	знаний вновь принятых и				года	ова.				
	переведенных работников,					Великоднев				
	обновление документации по					A.B.				
	OT									
6	Приобретение литературы по	ШТ	2	600	В течение	Е.АХамракул	25	13	-	_
	OT				года	ова.				
					773	Великоднев				
						A.B.				
Tex	нические мероприятия									
1	Замена вышедших из строя	ШТ	6	3000	Июнь -	Е.АХамракул	25	13	-	_
	светильников				август	ова.				
						Великоднев				
						A.B.				
2	Проведение ремонтных работ с	руб		100000	Июнь -	Е.АХамракул	25	13	-	_
	целью улучшения условий	1 3			август	ова.				
	труда санитарно-бытовых					Великоднев				
	помещений					A.B.				
Men	оприятия по обеспечению									
_	ствами индивидуальной									
-	иты									
1	Приобретение спецодежды и	Для	8	15000	В течении	E.A.	8	1	-	_
	спец. обуви и др средств	чел.			года по	Хамракулова.				
	индивидуальной защиты				мере	Великоднев				
	Tingging y wibiton Sungitude				поступле	А.В.				
					110C1 y1131C	11.D.				

					кин	Кузьмина Л.С				
					денежных					
					средств					
2	Приобретение моющих и				В течение	E.A.				
	обезвреживающих средств	Гр	10000	1200	года, по	Хамракулова	2	1	-	-
	Мыло	МЛ	10000	1500	мере	Великоднев	6	-	-	-
	пасты				поступле	A.B.				
					ния	Кузьмина Л.С				
					денежных					
					средств					
Леч	Лечебно-профилактические и									
сан	итарно-бытовые мероприятия									
1	Прохождение мед.осмотров	чел	25	50000	Май-	Е.А.Хамракул	25	13	-	-
	(первичные, периодические)				июнь	ова				





профессий и должностей работников МАОДОПО ЛУЦ

на специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты (СИЗ) (согласно приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением")

N2 11/11	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты .	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
56	Оператор (кочегар) котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
101		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
	Entractional multiplicage in	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
	<i>j</i>	Каска защитная	1 шт. на 2 года

Триложение № 4

ОДОПО ЛУЦ

жамракулова

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
163	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
171	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Мастер производственного обучения	Халат хлопчатобумажный	1
	Берет	До износа
	Рукавицы комбинированные	2 пары
	Очки защитные	До износа





ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства по следующей форме (нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи по Постановлению Минтруда РФ от 17.12.2010г. №1122:

№ n/n	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
1	Уборщик производственн ых и служебных помещений	Вспомогательно- обслуживающий персонал	Мыло или жидкие моющие средства Защитные средства (гидрофобного действия)	Уборка производственных помещений, Наружных туалетов Уборка туалетов и коридоров	200г

2	Дворник	Вспомогательно- обслуживающий персонал	мыло или жидкие моющие средства	Уборка территории	200 гр
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Вспомогательно- обслуживающий персонал	мыло или жидкие моющие средства	Обслуживание здания	200 гр
4	Оператор (кочегар) котельной	Вспомогательно- обслуживающий персонал	Очищающая паста мыло	Сажа, угольная пыль	200 мл 300 гр
5	Мастер производственно го обучения	Педагогические работники	Очищающая паста мыло	Технические масла. нефтепродукты	200мл 300гр

Приложение № 6





положение об оказании материальной помощи

- Оказывать материальную помощь согласно «Положения об оплате труда работников МАОДОПО ЛУЦ» (Приложение 2) в размере 3000 рублей:
- на лечение
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами
- при выходе на пенсию,
- в случае смерти близких родственников сотрудника
- юбилеев,
- при рождении ребенка.
- при несчастных случаях (авария, травма, пожар. Утрата имущества и др)
- приобретении лекарств при платном лечении сотрудника или членов его семьи.

Директор МАОДОПО ЛУЦ

Председатель ПК







ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МАОДОПО ЛУЦ, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск.

№ n/n	Профессия или должность	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	2	3
1	Оператор (кочегар) котельной	7
2	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) туалетов и санузлов.	7





ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МАОДОПО ЛУЦ, которым производится доплата к тарифной ставке (окладу) за работу в ночное время

№ n/n	Профессия или должность	доплата	Основание предоставления указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт
1	2	3	4
1	Сторож (3 человека)- (неотопительный сезон)	35 %	Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Статья 154 ТК РФ
2	Оператор (кочегар) котельной	35%	Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Статья 154 ТК РФ
3.	Механик	35%	Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Статья 154 ТК РФ

Согласовано:

Председатель профсоюзного

комитета Первичная раофсоюзный 12/3ьмина ручнизация и мамарта 21/16 г Утверждаю:

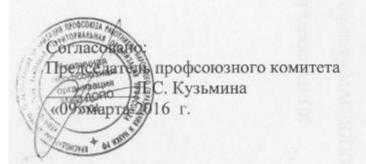
пиректор МАОДОПО ЛУЦ

Е. Хамракулова

409 ж марта 2016 г

Форма расчетного листка работника

ФИО					табельный номер	
Подразделение	МАОДОПО ЛУЦ					
Категория персона	па					
Должность						
Норма времени	Дни					
		Расчеты в	1/2	015		
оклад ПЕД				1-31	кол-во раб д	
Сельские				1-31	кол-во раб д	
За выслугу лет				1-31	кол-во раб д	
За 1 категорию				1-31	кол-во раб д	
За кабинет						
За классное руково	дство					
прочие доп и надб						
доплата за работу	не входящую в должн	обяз				
Выпл отд катег				1-31	кол-во раб д	
оклад МОП						
MPOT						
ночные						
праздничные						
совмещение						
надбавка						
Начислено						вычет на детей
НДФЛ 13%						1400Выч.
з/п пластик				100,000	00%	
з/п аванс пластик				40,000	0%	
проф взносы						
Удержано						
ФСС						
ФОМС						
ПФС страховая						
Отчислено						
Квыдаче						





ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников МАОДОПО ЛУЦ, которым производится доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда

№ п/п	Профессия или должность	доплата
1	2	3
1	Оператор (кочегар) котельной	12 %
2	Уборщик служебных помещений	12%

«УТВЕРЖДЕНО» СОБРАНИЕМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МАОДОПО ЛУЦ





Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, в количестве семи календарных дней:

- 1. Директор.
- 2. Заместитель директора по маркетингу.
- 3. Заместитель директора по УПР.
- 4. Заместитель директора по ПР

Директор МАОДОПО ЛУЦ

Председатель ПК



Е.А. Хамракулова

Л. С. Кузьмина