****

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центре развития творчества «Левобережный» г. Липецка (далее – Центр).
	1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Центра 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, и отраслевым городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2018 годы.
	2. Сторонами коллективного договора являются:
* работники Центра в лице их представителя – первичной организации Профсоюза ЦРТ «Левобережный» в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Дьяконовой Ольги Николаевны;
* работодатель (образовательное учреждение) в лице его представителя – директора Центра Ханеня Татьяны Владимировны (далее – директор Центра).
	1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе работающих в структурных подразделениях Центра, а также заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
	2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра в течение 30 дней после его подписания.
	3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.
	4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.
	5. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.
	6. Коллективный договор Центра не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными документами, недействительны и не подлежат применению.
	7. Регистрация коллективного договора в департаменте экономического развития администрации города Липецка осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.
	8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Липецкой области, Городским и Областным соглашениями и положениями прежнего коллективного договора.
	10. В соответствии с действующим законодательством директор или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).
	11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раз в год.
	12. Нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к данному коллективному договору, являются его неотъемлемой частью. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.
	13. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора и признает председателя Профсоюза единственным полноправным представителем работников Центра.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе Центра присущими Профсоюзу методами и средствами.

Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Центра, бережно относиться к имуществу Центра и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Центра, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в Центре.

* 1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 10.12.2015г. и действует по 10.12.2018 г. включительно.
	2. 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.
	3. Коллективный договор заключен на три года и действует с момента подписания сторон. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
	1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
		1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
		2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
		3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
		4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Центра.
	2. Работодатель обязуется:
		1. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.
		2. Привлекать членов Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.
		3. Обеспечивать:
* учет мнения Профсоюза при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
* участие Профсоюза в работе органов управления Центром, как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Центра в целом.
	+ 1. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
	1. Взаимодействие директора с Профсоюзом осуществляется посредством:
* учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного) при принятии решений директором Центра с Профсоюзом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.
	+ 1. С учетом мнения Профсоюза производится:
* выдвижение кандидатур от муниципального образовательного учреждения на присвоение почетных званий и награждение отраслевыми знаками отличия;
* утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение должностных инструкций работников;
* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
* принятии решения об увольнении работника, являющегося членом профсоюза.
	+ 1. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ).
	+ 1. По согласованию Профсоюза производится:
* установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
* установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
* составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
* принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в период летних каникул) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений.
	+ 1. С предварительного согласия Профсоюза производится:
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
* временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 стать 72.2 ТК РФ;
* привлечение к сверхурочным работам;
* соблюдение общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ);
* сокращение численности или штата работников Центра (пункт 2 части 1статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).
	1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Центра или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего договора.
	2. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
	3. Работодатель содействуют созданию и укреплению профсоюзной организации в Центре.
	4. Профсоюз обязуется:
		1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
		2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.
		3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза Центра в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.
		4. Осуществлять контроль за:
* выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
* охраной труда в Центре;
* правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* соблюдением порядка аттестации педагогических работников Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
* своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);
* правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
	+ 1. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзом.
		2. Принимать участие в аттестации работников Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Центра.
		3. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
		4. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
		5. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников Центра.
		6. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Центра – членов Профсоюза.
		7. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
		8. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
		9. Содействовать предотвращению в Центре коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
		10. Организовывать правовой всеобуч для членов Профсоюза Центра по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
		11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза на основании их письменного заявления в случаях:
* смерти работника или членов его семьи;
* длительной болезни работника;
* свадьбы работника;
* рождения ребенка;
* чрезвычайные ситуации и пр.
	1. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки принимаются с учетом мнения профкома.
	2. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает его исполнение и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.
1. **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**
	1. Для работников Центра работодателем является МАУ ДО ЦРТ «Левобережный».
	2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ). При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

* 1. При приеме на работу работодатель издает приказ о приеме на работу, с которым работник знакомится под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
	2. Прием, перевод, основания и порядок увольнения работников Центра регулируются нормами действующего трудового законодательства и настоящим коллективным договором.
	3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Управлением образования и науки Липецкой области на 2015-2018 годы, городским соглашением между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2018 годы, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.
	4. Стороны подтверждают:
		1. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом Центра, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам МАУ ДО ЦРТ «Левобережный» и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.
		2. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию.
		3. Директор Центра по рекомендации аттестационной комиссии может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.
		4. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.
	5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
	6. Работодатель в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, при введении эффективных контрактов в учреждении обеспечивает заключение (оформление в письменном виде) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:
* размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделюза ставку заработной платы);
* размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
* размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установлениясо ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Центре показателей и критериев эффективности деятельности.
	1. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителей руководителя являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение), который заключается между руководителем Центра и его заместителем.
	2. Требования, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.
	3. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
	4. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:
* переезда работника на новое место жительства;
* зачисления работника на учебу в образовательную организацию;
* выхода на пенсию;
* необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
* необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи.
	1. Неоднократное «продление» срока трудового договора между работником и работодателем означает признание работодателем этого договора бессрочным.
	2. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).
	3. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести 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 состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.
	4. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится 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.

* 1. Директор Центра в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
	2. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере не ниже среднего заработка*.*
	3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии).
	4. Работодатель обязуется:
		1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
		2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
		3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Центра (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).
	5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:
* имеющие более длительный стаж работы в Центре;
* имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
* применяющие инновационные методы работы;
* совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
* которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
* руководители профкома в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
* семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
* в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
* получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
* инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
* повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (часть 2 статьи 179 ТК РФ).
	1. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников Центра преимущественное право в оставлении на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:
* уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин;
* опыт работы;
* отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции;
* регулярное повышение квалификации работником;
* результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

* 1. В целях поддержки работников, высвобождаемых из Центра в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией Центра, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения.
	2. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из Центра в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.
	3. Стороны договорились, что высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка будет предлагаться прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
	4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, при наличии средств, следующим категориям (п. 7.3.3 городского отраслевого соглашения между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2018 годы):
* беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
* одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.
	1. При увольнении в связи с выходом на пенсию или выходом на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы, при наличии средств, гарантируется единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в Центре длительный срок (п. 7.3.4 городского отраслевого соглашения между администрацией города Липецка, департаментом образования города Липецка, Липецкой городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015 – 2018 годы):
* проработавшим в Центре не менее 10 лет – в размере среднемесячной заработной платы;
* проработавшим в Центре от 10 до 15 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат.
	1. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ)*.*
	2. Работодатель обязуется обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.
1. **ПОДГОТОВКА И Дополнительное профессиональное образование работников. аттестация педагогов**

Стороны определяют, что:

* 1. Работодатель с обязательным участием Профсоюза определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Центра и результатов аттестации педагогических работников.
	2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств Учредителя.
	3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает 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 учетной политикой Центра**,** принимаемой работодателем с учетом мнения Профсоюза(ст. 187 ТК РФ).
	4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном статьями 173—177 ТК РФ.

А также, предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Центра по направлению работодателя.

* 1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Отраслевым соглашением между Управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и на 2015-2018 годы, в соответствии с которым при проведении аттестации педагогических работников на первую или высшую квалификационные категории применяются особые формы и процедуры аттестации при рассмотрении заявлений об аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, а именно:
		1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Знаком отличия
		«За заслуги перед Липецкой областью», освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).
		2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций).
		3. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):
* победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;
* обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года №236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет.
	+ 1. При аттестации педагогических работников на высшую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчета, при наличии подтверждающих документов:
* победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;
* награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет.
	+ 1. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур при наличии подтверждающих документов (ксерокопии наградных документов, характеристика-рекомендация руководителя с оценкой базовых профессиональных компетенций):
* победители и лауреаты профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог»), проводимых на уровне Российской Федерации, а также субъекта РФ за последние 5 лет;
* обладатели поощрительных выплат в сфере образования и науки Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере образования и науки Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 224-ОЗ), в сфере культуры и искусства Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных и социальных выплатах в сфере культуры и искусства Липецкой области» от 24 декабря 2008 года № 236-ОЗ), в сфере физической культуры и спорта Липецкой области (Закон Липецкой области «О поощрительных выплатах в сфере физической культуры и спорта Липецкой области» от 27 марта 2009 года № 260-ОЗ) за последние 5 лет;
* победители муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;
* награжденные отраслевыми наградами за последние 5 лет;
	+ 1. При аттестации педагогических работников на первую квалификационную категорию освобождаются от прохождения аттестационных процедур, кроме предоставления аналитического отчета, при наличии подтверждающих документов:
* лауреаты муниципальных профессиональных конкурсов («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Лидер в образовании», «Вожатый года», «Преподаватель года», «Педагог-психолог») за последние 5 лет;
	1. Работодатель обязуется:
		1. Письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца.
		2. Осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома.
		3. Направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять в соответствии с уровнем своей квалификации.
		4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с действующим Порядком аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
		5. Включить в состав аттестационной комиссии Центра представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.
		6. Согласовывать с Профсоюзом кандидатуры и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.
1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Положением о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели Центра, Положением о системе нормирования труда в Центре (Приложение №1), учебным расписанием, учебным планом, графиком работы административных и других сотрудников (Приложение № 2), утверждаемыми работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.3. Для педагогических работников Центра устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются как при приеме на работу, так и в последствии в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.8. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке по оплате труда работников Центра (Приложение №3).

4.9. Общими выходными днями для административных работников являются суббота и воскресение (при пятидневной рабочей неделе), при шестидневной рабочей неделе выходной день устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Центра или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Положением о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников в пределах рабочей недели Центра, Положением о системе нормирования труда в Центре.

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директором Центра.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность ежегодных отпусков педагогическим работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г., № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Вне графика отпусков предоставляется отпуск работнику, предъявившему путевку на санаторно-курортное лечение.

4.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней. (Приложение № 6)

4.15. Работодатель, обязуется:

4.15.1. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять работникам кратковременные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- бракосочетание работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- рождение ребенка (супругу) – 3 календарных дня;

- переезд на новое место жительства − 3 календарных дня;

-для сопровождения детей школьного возраста в школу − 1 день (1 сентября);

- смерть близких родственников – 3 календарных дня;

- председателю Профсоюза – не менее 3х календарных дней в году;

4.15.2. Педагогическим работникам Центра через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на 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, а до установления данного порядка - в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 07 декабря 2000 года № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.15.3. Предоставить на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

* 1. Стороны договорились :

4.16.1 Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Соглашению, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) и работа носит временный характер, в соответствии с утвержденной отраслевой системой оплаты труда.

4.16.2 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.16.3. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за два года до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.16.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

#### ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Центра, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

* 1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Центра в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Липецкой области, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.
	2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в Центре системой оплаты труда на основании положения о порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работников МАУ ДО ЦРТ «Левобережный», утверждаемым директором Центра по согласованию с Профсоюзомом.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда.

При наличии средств работникам Центра может оказываться материальная помощь на основании их письменного заявления.

* 1. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в Центре минимальную заработную плату, установленную для работников бюджетной сферы Липецкой области соглашением о минимальной заработной плате на соответствующий календарный год.
	2. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
	3. В положения о порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работников МАУ ДО ЦРТ «Левобережный» предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, а также доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии).
	4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме перечисляется на их счет в банке.
	5. Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
	6. Работодатель ежемесячно при выплате заработной платы работнику обязан выдать 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, 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 Профсоюза.

* 1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15дней 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.
	2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, при наличии средств, ему выплачивается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно.
	3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:
* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет: со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
* при получении образования или восстановлении документов об образовании: со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия: со дня присвоения, награждения.

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

* 1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий трудав повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на таких работах, не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

Работодатель с учетом мнения Профсоюза устанавливает конкретные размеры доплат, которые определяются в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

* 1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, стороны договорились предусматривать выплаты стимулирующего характера, позволяющие сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
	2. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.
	3. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию у него сохраняется оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
	4. При разработке положения о порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работников МАУ ДО ЦРТ «Левобережный» Стороны учитывают:
* обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
* обеспечение равной оплаты за труд равной ценности;
* формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;
* закрепление существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
* установление повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогическим работникам за наличие первой – 0,1 и высшей от 0,25 до 0,35 квалификационных категорий, установленных по результатам аттестации, в том числе с учетом категорий работников, закрепленных в таб.1.1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Липецка» от 24.02.2015 г. N 955;
* направление бюджетных средств из фонда оплаты труда Центра, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.
	1. При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
	1. В целях повышения имиджа Центра, а также за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Центром предусматривать в Положении об оплате труда работников Центра стимулирующую надбавку председателю Профсоюза в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в учреждении:
* не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет до 50%;
* 15% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет от 50-70%;
* 20% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников учреждения.
	1. Стороны договорились, что на заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.
	2. Стороны договорились сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий данного коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.
	3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже средней заработной платы работника, в том числе при временном закрытии Центра по инициативе органов управления образованием или Учредителя.

Время простоя не по вине работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка, рассчитанного пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

* 1. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктами 4.3.2. и 4.4. областного отраслевого Соглашения на 2015-18 годы.

* 1. Система нормирования труда в Центре определяется директором по согласованию с Профсоюзом на основании типовых норм труда для однородных (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
	2. Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.
	3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

#### ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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*.*

Работодатель:

* 1. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
	2. Совместно с Профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
	3. Использует 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.
	4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Центра не реже 1 раза в три года.
	5. Обеспечивает проверку знаний работников Центра по охране труда к началу учебного года.
	6. В соответствии с требованиями статьи 37 № 69-ФЗ от 21.12.1994 г.
	«О пожарной безопасности» (в действующей редакции): соблюдать требования пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.
	7. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
	8. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с Профсоюзом.
	9. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
	10. Обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящие к ухудшению положения работников Центра и учащихся.
	11. Предоставляет 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 положением о гарантиях и компенсациях работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Центре.
	12. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
	13. При численности работников Центра более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников Центра менее 50 человек устанавливает стимулирующую надбавку (не менее 30% от ставки заработной платы, оклада) работнику Центра, на которого приказом директора возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда Центра.
	14. Обеспечивает за счет средств Центра прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

* 1. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
	2. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.
	3. При наличии средств предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
	4. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
	5. Создает на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
	6. Оказывает 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 Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.
	7. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.
	8. Выделяет денежные средства, при их наличии, на оздоровление работников и их детей, физкультурно-оздоровительную работу.

Работники обязуются:

* 1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
	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.
	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.
	4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
	5. Извещать немедленно директора, заместителя директора, руководителя структурного подразделения 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).

Работник имеет право

* 1. 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.

Профсоюзный комитет:

* 1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Центра.
	2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
	3. Избирает уполномоченных по охране труда.
	4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
	5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Центра
	6. .Обращается к директору с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
	7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
	8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

#### СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ

#### СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились осуществлять меры социальной поддержки работников Центра:

* 1. При наличии средств при выходе на пенсию или на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы выплачивается единовременное материальное вознаграждение работникам, проработавшим в образовательном учреждении длительный срок:
* проработавшим в Центре не менее 10 лет – в размере среднемесячной заработной платы;
* проработавшим в Центре от 10 до 15 лет – в размере двух среднемесячных заработных плат.
	1. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Центра.
	2. Выплачивать дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией учреждения наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст. 178 ТК РФ.
	3. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников Центра и членов их семей.
	4. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
	5. Администрация Центра предоставляет скидку 80% на оплату платных образовательных услуг, оказываемым детям работников Центра или самим работникам.
	6. Профсоюз оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами Липецкой области.

Выделяет из профсоюзного бюджета средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

* оказание материальной помощи;
* организация оздоровления;
* организация работы с детьми работников;
* организация спортивной работы среди работников Центра;
* поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
* организация культурно-массовых мероприятий;
* социальные программы для членов Профсоюза.

Работодатель:

* 1. По обращению Профсоюза предоставляет по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеурочное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Центра;
	2. По заявкам Профсоюза предоставляет в установленном порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Центра и членов их семей.

Работодатель и Профсоюз обязуются:

* 1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на Общем собрании работников, на заседаниях Профсоюза, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.
1. **ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**
	1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования, впервые приступившего к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с Центром по основному месту работы.

Статус молодого специалиста действует в течение пяти лет.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

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

* призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
* переход работника в другое образовательное учреждение, в случае если перерыв в работе составил не более одного месяца;
* нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
	1. Стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Центре:
* создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
* обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов (бесплатная юридическая помощь по трудовым и социальным вопросам и др.);
* организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
* развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
* активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
* активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;
* содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов;
* предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывают материальную помощь при рождении ребенка (из профсоюзного бюджета и средств работодателя, при их наличии);
* проводят работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Работодатель:

* 1. В целях социальной поддержки молодых специалистов администрация Центра ходатайствует Учредителю о выплате разового пособия (подъемных) в размере 10000 тысяч рублей в течение первого месяца работы, при условии поступления на работу в Центр, в соответствии с полученной специальностью, до конца года, в котором окончено учреждение профессионального образования.
	2. Администрация Центра ходатайствует Учредителю об установлении педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего и (или) среднего профессионального образования, имеющим полную (не менее 0,5 ставки) учебную (педагогическую) нагрузку и приступившим к работе в год окончания обучения единовременную стимулирующую выплату в размере 20000 тысяч рублей в течение первых трех лет работы при условии полностью отработанного года.
	3. В целях закрепления и профессионального роста молодым специалистам ежемесячно в течение первых пяти лет работы выплачивает стимулирующую надбавку в размере 50% от ставки заработной платы (оклада).
	4. При наличии средств выделяет материальную помощь молодым специалистам согласно положению о порядке установления стимулирующих и премиальных выплат работникам Центра.

#### ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Липецкой области, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель:

* 1. Включает по поручению работников представителей Профсоюза в состав членов коллегиальных органов управления Центром.
	2. Предоставляет Профсоюзу помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставляет возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.
	3. Предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи, компьютерную и оргтехнику.
	4. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.
	5. Способствует осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда горкома Профсоюза, контроля за соблюдением трудового законодательства в Центре в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях.
	6. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.
	7. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Центра одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями Центра.
	8. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, в создаваемых в Центре комитетах (комиссиях), членов Профсоюза, уполномоченных по охране труда Профсоюза, председателя первичной профсоюзной организации.
	9. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома на время участия в работе съездов, семинаров, конференций, пленумов, президиумов, краткосрочной профсоюзной учебы, собраний, созываемых Профсоюзом.
	10. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производит в порядке установленным ст.374 Трудового кодекса РФ.
	11. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе Профсоюза значимой, устанавливает ежемесячную стимулирующую надбавку из фонда оплаты труда за личный вклад в общие результаты деятельности Центра, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере от 10% до 20% должностного оклада (ставки заработной платы) в зависимости от количества членов Профсоюза в Центре:
* не менее 10% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет до 50%;
* 15% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет от 50-70%;
* 20% должностного оклада (ставки заработной платы), при охвате профсоюзным членством составляет свыше 70% от численности работников Центра.
	1. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве трех календарных дней.

Стороны подтверждают:

* 1. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза 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).
	2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Центра аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
	3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.
	4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и Профсоюза, затрудняющего осуществление ими уставных задач.
1. **КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**
	1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, городской организации Профсоюза.
	2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на Общем собрании работников Центра и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации – городскую организацию Профсоюза и департамент образования администрации города Липецка.
	3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.
	4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.