

ЗАРЕГИСТРИРОВАН:

Отделом по труду, социальному
партнёрству и развитию малого
и среднего предпринимательства
администрации Старооскольского
городского округа

« 15 » 01 2019 года

ПРИНЯТ:

Общим собранием трудового
коллектива МБУ ДО
«Детская музыкальная школа № 3»

«09» 01 2019 года
протокол № 1 от 09.01.2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 3»
на 2019 – 2022 годы

Представитель работодателя -
и.о. директора
МБУ ДО «ДМШ № 3»

Игнатова М.А. Игнатова



« 10 » 01 2019 г.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации

О.Г. Садохина

« 10 » 01 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
зарегистрирован в отделе по труду, социальному партнёрству и развитию малого и среднего предпринимательства управления анализа и прогнозирования департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата: « 15 » 01 2019 г.	
Регистрационный №	132/116
Подпись ответственного лица:	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 3».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 3» (далее учреждение). Коллективный договор устанавливает дополнительные социально - экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников, а также создаёт более благоприятные условия труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников культуры, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком)

-работодатель в лице его представителя и.о. директора Игнатовой М.А. (далее – работодатель)

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу, знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбранием председателя первичной профсоюзной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждение коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников.

1.14. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством (ст.8, 372 ТК РФ)

1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.бд

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)

Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать заработную плату 4 и 19 числа каждого месяца (ст.136 п.3,4,6 ТК РФ);

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать условия для снятия физической и психической усталости работников

Работники обязуются: (ст. 21 ТК РФ)

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга

2. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило заключается на неопределенный срок.

Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57.ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профсоюза. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговариваются в трудовом договоре и может быть изменен только по соглашению сторон с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, административному персоналу и другим сотрудникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается на новый учебный год руководителем учреждения с обязательным учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.6. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов и классов. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов или отчисление учащегося.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим педагогическим работникам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

2.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учётом мнения профкома.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ.

2.14. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учётом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида 18 лет).

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

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

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке, а также повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления, а также в других случаях (финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.1.5. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Белгородской области, в целях установления квалификационной категории

3.2. Первичная профсоюзная организация:

3.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением Порядка аттестации, а также за предоставлением льгот и гарантий отдельным категориям преподавателей, в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Белгородской области, в целях установления квалификационной категории

3.2.2. Ведет активную деятельность по мотивированию педагогических работников к дальнейшему повышению их квалификационного уровня.

3.2.3. Иницирует обобщение опыта лучших преподавателей на уровне учреждения, муниципального образования, региона, и принимает непосредственное участие в этой деятельности.

4. Оплата и нормирование труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законом Белгородской области от 21 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплат труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Постановлением правительства Белгородской области от 23 июня 2008 года № 159-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений и областных методических служб» с дополнениями и изменениями, постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 2858 от 30 июля 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа».

4.2. Оплата труда предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, финансируемого за счет средств местного бюджета и иных доходов, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

Предусмотрены единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в муниципальных образовательных учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;
- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

4.3. Для оплаты труда работникам используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовый должностной оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, Старооскольского городского округа;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 3 », с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.4. Нормы рабочего времени, учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательном учреждении

4.4.1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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".

4.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

4.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательного учреждения определяется путем умножения базового оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы учреждения на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

4.5.2. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.5.3. Тарификация преподавателей производится 1 раз в год. В тарификационные списки преподавателей вносятся изменения в следующих случаях:

- изменение базового оклада,
- движение контингента учащихся,
- замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев,
- прием (увольнение) преподавателя.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4.5.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

4.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется:

4.6.1. При оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

4.6.2. При оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

4.6.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

4.6.4. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.6.5. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.7. Порядок установления компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат

К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

4.7.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада);

4.7.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

4.7.3. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7.4. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы образовательного учреждения.

4.7.5. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания.

4.7.6. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, расширение зон обслуживания устанавливаются руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

4.8. Стимулирующие выплаты работникам

4.8.1. Стимулирующий фонд оплаты труда муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования состоит из стимулирующей части фонда оплаты труда руководителя и стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Стимулирующая часть всех категорий работников устанавливается по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.8.2. Штатным работникам, ведущим педагогическую работу, устанавливаются стимулирующие выплаты за объем педагогической деятельности. Размер стимулирующих выплат определяется по критериям оценки результативности и профессиональной деятельности педагогических работников, утвержденным в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 3».

4.8.3. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.8.4. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 3».

Стимулирующие выплаты разделяются на группы:

4.8.5. Стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в образовательных учреждениях в пределах фонда стимулирования.

Размер стимулирующих доплат за наличие государственных и отраслевых наград и стаж работы в образовательных учреждениях не может превышать 50 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.8.6. Стимулирующие выплаты по результатам труда (результативность профессиональной деятельности, качество выполнения работ, внедрение

современных образовательных технологий, разработка дополнительных предпрофессиональных общеобразовательных программ в области искусства, организация и проведение итоговой и промежуточной аттестации, руководство зональным, городским методическим объединением).

4.8.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда в образовательном учреждении складывается из стимулирующих частей фонда по категориям работников: административно-управленческий персонал, преподаватели, осуществляющие учебный процесс, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

Планирование стимулирующих частей фонда оплаты труда осуществляется:

а) по учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере 30 процентов;

б) по педагогическим работникам – от суммы базовых должностных окладов по штатным единицам в размере от 30 до 45 процентов.

4.8.8. Конкретный размер стимулирующих выплат в процентах согласовывается с управлением культуры администрации Старооскольского городского округа в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств, доведенных муниципальному образовательному учреждению в соответствии с ежегодными методическими указаниями по формированию доходов и расходных обязательств бюджета Старооскольского городского округа.

4.8.9. Распределение стимулирующих выплат производится при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления (Совет образовательного учреждения), на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

4.8.10. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа № 3», согласованного с управлением культуры администрации Старооскольского городского округа.

4.9. Порядок установления базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников

4.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209.

4.9.2. Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь) сохраняется базовый оклад по имеющейся ранее квалификационной категории.

4.9.3. Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

5. Молодежная политика, социальные льготы и гарантии молодежи

5.1. В целях социально–экономической поддержки молодых специалистов Работодатель обязуется:

-осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников из числа молодежи в первые три года их трудовой деятельности на условиях, предусмотренных муниципальными органами власти, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, которые отражаются в трудовом договоре;

-закрепить наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в образовательном учреждении;

5.2. Первичная профсоюзная организация:

-вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности учреждения;

-приобщает их к активной деятельности в первичной профсоюзной организации;

-способствует участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно – массовых, спортивных мероприятиях.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Представлять органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случаях ликвидации учреждения не менее чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

-ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

-сокращение численности или штата работников в количестве -20 и более человек в течение 30 дней

6.2. Предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы работников, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ.

6.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения(п.1. ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата(п2 ст.81ТК РФ) с учетом мнения (предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации(ст.82. ТК РФ)

6.4.Трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, педагогических работников, имеющих на иждивении несовершеннолетних детей и других нетрудоспособных лиц.

6.5. Работодатель гарантирует выполнение обязательств :

- По проведению с выборным органом первичной профсоюзной организацией консультаций по проблемам занятости высвобожденных работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении.

-Наделению дополнительным преимуществом оставление на работе при сокращении численности или штата работников помимо категорий предусмотренных ст.179 ТК РФ, работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного предпенсионного возраста) с первой или высшей квалификационной категорий. – определению порядка и созданию условий для проведения подготовки и переподготовки и переобучения при техническом перевооружении учреждения.

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающего в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штата или численности.

7. Рабочее время и время отдыха

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю

(ст.333 ТК РФ)

Конкретная продолжительность рабочего времени и время отдыха работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом выполнения объёмов учебной нагрузки, дополнительных обязанностей и в зависимости от наименования должностей, условий труда и других факторов.

7.2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

-по соглашению между работодателем и работником;

с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя).

7.3. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника..

7.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников(далее – каникулярный период), является для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работ, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки) определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно - вспомогательного обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

7.5. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

7.6. Предоставление ежегодных отпусков составляется администрацией не позднее чем за две недели до начала календарного года с учетом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ)

У работников учреждения право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации.

7.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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 неиспользованные суммы, причитающиеся 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.

7.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

7.9. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетания работников -3 дня;
- бракосочетания детей работника - 1 день;
- рождения ребенка (предоставляется супругу) -3 дня
- смерть родителей, супруга -3 дня;
- переезд на новое место жительства -2 рабочих дня;
- за общественную деятельность председателю первичной профсоюзной организации, другим работникам, активно участвующим в общественной работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени -2 дня;
- для сопровождения ребенка в первый класс -1 день;
- в случае аварии в жилище, где проживает работник -2 дня;

8. Социальные гарантии и льготы

Стороны считают:

8.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы

педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

8.2. Оплату времени простоя не по вине работника (карантин, низкая температура воздуха, ремонтно-восстановительные работы и др.), производится в размере 100% заработной платы (см.157 ТК РФ)

8.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и льготы в соответствии со ст.173-177 ТК РФ.

8.4.Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня решения аттестационной комиссией;

8.5. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством

9. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

9.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей

9.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочем месте, участвует в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

9.4. Работодатель учреждения образования гарантирует прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, обследований, которые производятся за счет учреждения

9.5. Работодатель занимается оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей.

9.6. Работодатель своевременно проводит расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет;

9.10. Проводит со всеми поступающими на работу сотрудников учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ оказания помощи пострадавшим;

- 9.11. Организует инструктирование и поверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года, а в последующем - при необходимости;
- 9.12. Разрабатывает мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.
- 9.13. Обеспечивает гарантии и льготы работников, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 9.14. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленное на раннее выявление и профилактику заболеваний;
- 9.15. Обеспечивает на основании 69,212 статей ТК РФ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров обследований работников за счет работодателя.
- 9.16. Заключает между администрацией учреждения, первичной организацией и ответственным по охране труда «Соглашение по охране труда» на срок действия коллективного договора 2019-2022 годы ;
- 9.17. Организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев.

9.2. Первичная профсоюзная организация:

- 9.2.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда
- 9.2.2. Организует проверку состояние охраны труда, выполнение администрацией мероприятий по охране труда.
- 9.2.3. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда и экологической безопасности, в субботниках.
- 9.2.4. Участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям охраны труда
- 9.2.5. Участвует в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности инвентаря.
- 9.2.6. Организует работу групп здоровья для сотрудников учреждения.

10. Обеспечение занятости

- 10.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.
- 10.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками образовательных учреждений при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 10.3. Трудовой договор вступает в силу при соблюдении следующих процедур:

- заключение его в письменной форме
- оформление приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку в течение трех дней.

10.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учетом мнения профкома.

10.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179, 180 ТК РФ

10.6. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно с учетом мнения профсоюзного комитета. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида –до 18 лет)

Увольнение допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

11. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

11.1. Принимать решения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со ст. 371 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющимися членами профсоюза, по п.2.3.5. ст81 ТК РФ.
- расторжение трудового вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3.ст. 81 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
- утверждение графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144,152,153,154 ТК РФ),
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ)
- определение систем формирования труда (ст.147 ТК РФ),
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ),
- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной организации;
- предоставлять выборному первичной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение) для проведения собраний работников, а также оргтехнику,

компьютерное оборудование, электронную почту в Интернет, и необходимые нормативные документы для обеспечения деятельности выборного органа профсоюзной организации.

-своевременно рассматривать обращения, заявления, требования, предложения профсоюзных органов и давать мотивированный ответ;

11.2. Работодатель обязуется создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе

11.3. Предоставлять профкому информацию о деятельности учреждений, соответствующие документы, сведения и объяснения, а также расчеты по заработной плате;

11.4. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при директоре;

11.5. Перечислять на счет профкома работников культуры членские профсоюзные взносы на основании заявлений работников. Право приема таких заявлений предоставить профкому.

11.6. Увольнение по инициативе работодателя, по сокращению штатов, лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профкома с согласия райкома профсоюза.

12. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулирования трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

Комиссия в своей деятельности руководствуется соответствующим Положением о комиссии.

12.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать Коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

12.3. Каждая из сторон несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

12.4. Настоящий договор в течении семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

12.5. Настоящий коллективный договор действует течение трех лет со дня его подписания.

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договор начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

14. Заключительные положения

14.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников, а также вновь принимаемых под роспись в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

14.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива МБУ ДО «Детская музыкальная школа № 3», «___» _____ 2019 года, протокол №

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка,
2. Положение об оплате труда работников

Приложение № 1
к приказу Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 22 декабря 2014 г. № 1601
**ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ
РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМЫ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ
ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств

Примечания:

1. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, , предусмотренные пунктом 2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы,

Приложение № 2

Утвержден

приказом Министерства образования

и науки Российской Федерации

от 22 декабря 2014 г. № 1601

ПОРЯДОК

ОПРЕДЕЛЕНИЯ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ

РАБОТНИКОВ,

ОГОВАРИВАЕМОЙ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

I. Общие положения

1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим

работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 настоящего Порядка.

1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

II. Определение учебной нагрузки преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин

2.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

III. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования

3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, 2.1, 2.2, 2.4 - 2.6 настоящего Порядка.

V. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

5.1. Определение учебной нагрузки преподавателей дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами I - IV настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами I - IV и VI настоящего Порядка.

5.4. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

VII. Установление верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

7.1. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

Преподавателям доп. образования верхний предел учебной нагрузке не установлен.