

СОГЛАСОВАНО:
Представитель трудового коллектива

«Центра детского творчества»
Ситарь О.С. Ситарь
« 20 » января 2016г.

УТВЕРЖДАЮ:



Директор МУДО
«Центр детского творчества»
Мокерова В.В. Мокерова
« 20 » января 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» поселка Вишневогорск
Каслинского муниципального района
на 2016 – 2019 годы.

Одобен собранием трудового
коллектива ЦДТ « 15 » января 2016г.
протокол № 1 « 15 » января 2016г.

2016
п. Вишневогорск

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» поселка Вишневогорск Каслинского муниципального района (далее МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР)

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее – учреждения) 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, Соглашением между управлением образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и отраслевым соглашением между администрацией Каслинского муниципального района, Управлением образования администрации Каслинского муниципального района и Каслинской городской организацией общероссийского профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – педагога дополнительного образования Ситарь Ольги Сергеевны;

работодатель – в лице его представителя – директора МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск Мокеровой Валентины Васильевны.

4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут, вносятся любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора, и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение об оплате труда работников;
- ✓ Положение о премировании работников из надтарифного фонда;
- ✓ Перечень работ, за которые предусмотрены доплаты из надтарифного фонда оплаты труда 25%;
- ✓ Форма расчетного листа;
- ✓ Тарификация;
- ✓ График сменности;
- ✓ Соглашение по охране труда;
- ✓ Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- ✓ Перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- ✓ Мероприятия по технике безопасности;
- ✓ Положение О комиссии по трудовым спорам;
- ✓ Другие локальные акты, затрагивающие интересы работников.

15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- ✓ учет мнения профкома;
- ✓ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;
- ✓ другие формы.

II. Трудовой договор

16. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

18. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

Срочный трудовой 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.

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

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

20. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п.27 «Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей», утвержденного Приказом Минобрнауки России от 26.06.2012г. №504 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного

года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

21. При установлении педагогам учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

22. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

– временного увеличения объема 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);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, стихийных бедствий и других случаях);

– восстановление на работу педагога ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

24. 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 состоянию здоровья.

25. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Обязательство сторон по обеспечению условий труда и занятости.

27. Работодатель:

1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.
2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.
3. Предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушение трудовой дисциплины.
4. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.
5. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 761н от 26.08.2010г. «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
6. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.
7. При приеме на работу знакомит сотрудников с должностными обязанностями, трудовым договором под роспись, условиями оплаты труда. Уставом МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором. Один экземпляр трудового договора передают работнику.
8. Осуществляет подготовку МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск к новому учебному году.
9. Разрабатывает должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.
10. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

11. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

12. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для приема пищи 30 минут.

13. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ). График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом.

14. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

28. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

– директору МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск - 6 календарных дней;

29. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет – 2 дня;
- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери – 2 дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 дня;
- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дня;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- при сопровождении детей-школьников на праздники 1 сентября и последний звонок (для выпускников 4, 9, 11 классов) – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

30. Работникам предоставляется отпуск с сохранением заработной платы (ст. 116 ТК РФ):

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- членам профкома – 3 дня;
- председателю КТС (комиссии по трудовым спорам) – 3 дня;
- председателю комиссии по социальному страхованию – 3 дня;

– уполномоченному по охране труда – 3 дня.

31. Педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

32. Стороны согласились с тем, что профком:

1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3. Участвует в работе комиссии по приему МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск к новому учебному году.

4. Участвует в работе аттестационной комиссии МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск

5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждения работников, присвоения почетных званий.

6. Обеспечивает создание во всех организациях комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

7. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления.

8. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

9. Обеспечивает соблюдение квот рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

33. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый

календарный год с учетом перспектив развития МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР

34. Работодатель обязуется:

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5. 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 по программам, имеющим государственную аккредитацию. В иных случаях, 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.

6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников 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» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

35. Работодатель обязуется:

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

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 учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

36. Стороны договорились, что:

1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 23 мая 2014 г. 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, сохраняются принципы:

- коллегиальности,
- гласности,
- открытости, обеспечивающей объективное отношение к педагогическим работникам,
- недопустимости дискриминации при проведении аттестации.

VI. Рабочее время и время отдыха

37. На основании статьи 100 ТК РФ Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием занятий кружков, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и соглашением сторон, в том числе в связи с производственной необходимостью.

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

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

38. Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) 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 учреждения (ст. 262 ТК РФ)

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

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

40. 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 3 лет.

41. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по дополнительной оплате в порядке,

предусмотренном Положением об оплате труда и в соответствии с положениями трудового законодательства (ст.99 ТК РФ).

42.Педагогам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

43.Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

44.Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

45. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VII. Оплата и нормирование труда.

46. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения устанавливается с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера;
- Перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения об оплате труда работников МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск,
- Локальных нормативных актов учреждения;
- Мнения представительного органа работников.

47. Заработная плата работников учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты, и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

48. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные

выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.151 ТК РФ).

49. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца, днями выплаты заработной платы являются 8-ое и 23-е числа месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

50. Согласно «Единым рекомендациям по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014г., протокол №11, изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

51. На педагогов и других работников МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР раз в полугодие составляются и утверждаются тарификационные списки.

52. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

53. Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в случае невыплаты заработной платы.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающейся суммы (ст. 142 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработанную плату в полном размере.

54. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. Гарантии и компенсации.

55. Стороны договорились, что работодатель:

1. Обеспечивает бесплатно педагогам пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

2. Ежегодно выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых и оздоровительных работ.

3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65 лет, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному, по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

4. Устанавливает ежемесячно надбавки младшему обслуживающему персоналу в 10-30% за счет экономии фонда оплаты труда.

5. В целях реализации программы «поддержка молодым семьям» оказывает материальную помощь работникам в связи с бракосочетанием в сумме 1000 рублей из внебюджетных средств.

6. Оказывает финансовую помощь больным, нуждающимся в дорогостоящем и оперативном лечении на долевом участии из профсоюзных и внебюджетных средств.

7. Оказывает материальную помощь работникам в размере не менее двух минимальных размеров оплаты труда — в случае смерти прямых родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные братья, сестры).

8. Оказывает материальную помощь ветеранам педагогического труда в размере 200 рублей в случае необходимости.

IX. Охрана труда и здоровья.

56. Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2. Провести в МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по

охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

5. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденным перечнем профессий и должностей.

Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. №541 н ежегодно обеспечивать уборщика производственных и служебных помещений:

- Халат хлопчатобумажный или из смешанных тканей – 1 шт.;
- Рукавицы комбинированные – 6 пар.

При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:

- Сапоги резиновые – 1 пара;
- Перчатки резиновые – 2 пары.

Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. №541 н ежегодно обеспечивать гардеробщика:

- Халат хлопчатобумажный – 1 шт.

6. Сохранять место работы, (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8. В случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

11. Создать в МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

13. Оказывать содействие инспекторам труда Профсоюза работников народного образование и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в

проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУДОД «ЦДТ» г. Касли КМР. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

14. Предоставлять всем работникам МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств работодателя. (ст. 212, 213 ТК РФ).

15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются.

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

17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

18. Два раза в год информировать коллектив МУДО «ЦДТ» п. Вишневогорск о расходовании социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

57. Профсоюз:

– осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации «ЦДТ» п. Вишневогорск;

– контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

– избирает уполномоченных по охране труда;

– принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

– принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками «ЦДТ» п. Вишневогорск;

– обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

– принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

– 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;

– организовывает физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников «ЦДТ» п. Вишневогорск;

– проводит работу по оздоровлению детей работников «ЦДТ» п. Вишневогорск.

58. В соответствии со статьей 225 Трудового кодекса РФ обучение по охране труда проходят 1 раз в три года:

- директор МУДО «ЦДТ»;

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

59. Стороны договорились о том, что:

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

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

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

4. Расторжение трудового договора с работником-членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 375 ТК РФ).

9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

10. Члены профкома включаются в состав комиссии «ЦДТ» п.

Вишневогорск по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

11. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобождённому от производственной работы, предоставляется один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XI. Обязательства профкома.

60. Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

6. Направлять заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в вышестоящие органы (ст. 195 ТК РФ).

7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУДОД «ЦДТ» п. Вишневогорск.

15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из 30% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичных профсоюзных организаций:

–материальная помощь многодетным, малоимущим членам профсоюза в связи с трудным материальным положением по решению профсоюзного комитета и после утверждения Советом профсоюза оказывается наличными через кассу в размере 300 рублей;

–материальная помощь членам профсоюза в связи с тяжелым заболеванием, требующим операционного вмешательства, по решению профсоюзных комитетов и после утверждения Советом профсоюза, оказывается, через кассу Совета в размере от 500 до 1000 рублей и в иных случаях по согласованию с профкомом.

17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно - оздоровительную работу в ЦДТ:

– проведение конкурсов профессионального мастерства и награждение финалистов;

–проведение праздников (День учителя - октябрь, Новый год – декабрь, День Защитников Отечества – февраль, Международный женский день - март).

19. Организовать работу по обеспечению летнего отдыха детей работников в детском загородном оздоровительном лагере.

20. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

21. Ходатайствовать перед администрацией города и района об улучшении жилищно-бытовых условий работников «ЦДТ» п. Вишневогорск КМР.

22. Обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками и билетами на утренники за счет профсоюзных взносов.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

61. Стороны договорились, о что они:

1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.