

Коллективный договор

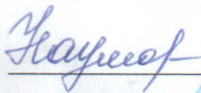
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «ТЕМП»»
на 2016–2018 годы

От работодателя:

От работников:

Директор МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»»



Т.Н.Наумова





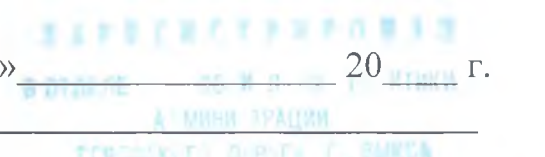
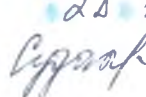
Е.В.Сапегина

Дата подписания «21» декабря 2015 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по
труду _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Руководитель органа по труду _____


«28» 12 2015 г. № 449
 А.Н. Сурджова

I Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «ТЕМП»» (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах их правах и гарантии деятельности» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3 Сторонами Коллективного договора являются: работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации - Сапегинной Елены Васильевны и работодателя в лице директора – Наумовой Татьяны Николаевны;

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

1.5 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, установленной ТК РФ.

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами.

1.14. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения (ст.162 Трудовой кодекс РФ).

К ним относятся:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- другие локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работниками по вопросам принятия локальных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- согласование с профкомом;
- другие формы.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.3 Трудовой договор с вновь прибывшим работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовые договора предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

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

2.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам дополнительного образования устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.5. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором полугодии. Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Педагогическая работа лицам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы

2.7 Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.8. Изменение учебной нагрузки педагогам возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту работу;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком, или после окончания этого отпуска.

2.9. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.) (ст. 72,74 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 условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

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

III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и городского округа город Выкса.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Разрабатывают Положение об оплате труда работников организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к Коллективному договору;

3.2.2. Предусматривают в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

существенной дифференциации, в размерах оплаты труда, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направление бюджетных ассигнований, предусматриваемых региональным и муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

3.3. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

3.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

3.5. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором;

3.6. Переработка рабочего времени педагогов, технических работников, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором или трудовым договором;

3.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти Перечни, требованиям безопасности.

Размер доплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

При выявлении по результатам специальной оценки рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренных указанными Перечнями, а также Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», работникам устанавливаются следующие компенсации, предусмотренные постановлением Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда»:

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

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 12 календарных дней;

повышение оплаты труда – до 12 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

3.8. Оплата труда педагогов, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование

старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

3.9. Стороны считают необходимым предусматривать в Коллективном договоре следующие положения:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.10. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.11 Работодатель предусматривает стимулирующие выплаты в размере до 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением и внедрением учебных программ, и закрепляет их в Положении об оплате труда

3.12. Работодатель с целью поддержки молодых педагогических кадров в положении об оплате труда предусматривает механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

3.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах; Администрация Учреждения не имеет права обязывать работника выполнить работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед

работником - своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ № 95, части 2 и 3 статьи 37 Конституции РФ, статьи 4,142, 236 Трудовой кодекс РФ). Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

3.14. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3.15. Средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направляются на стимулирование работников в соответствии с Коллективным договором и Положением об оплате труда.

3.16. Увеличивать размеры доплат и надбавок по сравнению с гарантированными государством, вводить доплаты стимулирующего характера для работников образования с учетом средств местных бюджетов, собственных и привлеченных средств.

3.17. Производить доплату работникам образования, награжденных трудовым знаком «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения», в размере 15% минимального оклада.

3.18. Производят доплату работникам образования, имеющим звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», в размере 20% минимального оклада.

3.19. Гарантирует работникам Учреждения оплату простоев, происшедших не по вине работника, из расчета 2/3 заработной платы. Руководитель может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по Учреждению не требующих специальных навыков, оплата им будет производиться из расчета месячного оклада.

3.20. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производить по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения (ст.372 Трудовой кодекс РФ).

3.21. Осуществляет выплату заработной платы дважды в месяц 27 и 12 числа (ст.136 Трудовой кодекс РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва.

4.2. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) (далее - Положение).

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

4.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.7. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

4.8. Коллективными договорами учреждений образования работникам предоставляются:

Оплачиваемые свободные дни в следующих количествах:

- а) бракосочетание самого работника - 3 дня;
- б) бракосочетание ребенка работника Учреждения - 2 дня;
- в) рождение ребенка (супругу) - 2 рабочих дня;
- г) смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 дня.

2. дополнительные дни к очередному отпуску, при условии не нарушения нормальной работы Учреждения

- а) за работу без больничных до 3 дней;
- б) председателю профкома до 5 дней;
- в) членам профкома до 3 дней
- г) за успехи в работе до 3 дней

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.9. До ухода педагога в отпуск администрация Учреждения доводит объем учебной нагрузки на будущий учебный год персонально до сведения каждого педагога. Изменение объема учебной нагрузки может быть произведено только с письменного согласия учителя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.10. При распределении нагрузки сохраняется преемственность групп и объем учебной нагрузки, который был в предыдущем году.

4.11. Предельная наполняемость групп устанавливается в соответствии с Уставом Учреждения.

4.12. Работникам - совместителям оплата труда производится согласно их тарификации.

4.13. Расписание занятий согласуется с профсоюзным комитетом с учетом производственной целесообразности и максимальной экономии времени педагога.

4.14. Администрация Учреждения разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников Учреждения с учетом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.15. Гарантируется предоставление педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года с сохранением места работы.

4.16. Работникам Учреждения, принятым по совместительству (в том числе методистам информационно – диагностического кабинета, работникам управления образования, освобожденным работникам профсоюза и др. общественных организаций), предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

4.17. В предпраздничные дни администрация Учреждения, при согласовании с профсоюзным комитетом, имеет право сократить число текущих занятий или время прохождения их, предварительно уведомив управление образования.

V. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Администрация Учреждения:

5.1.1. Обеспечивает разработку локальных правовых актов, обеспечивающих государственные нормативные требования охраны труда в образовательных учреждениях.

5.1.2. Принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

5.1.3. Информировать в течение первого квартала о выделении средств Учреждению на обеспечение безопасности Учреждения, на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров и на компенсацию за работу с неблагоприятными условиями труда.

5.1.4. Выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальная оценка условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в Коллективном договоре и уточняется в Соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды, а также санаторно-курортных путевок с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 6 ноября 2011 г. № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

5.1.5. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России) 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

5.1.6. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом;

5. 2. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Обеспечивает нормативные требования охраны труда в Учреждении, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

5.2.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

5.2.3. Организует проведение мероприятий по охране труда предусмотренных Коллективным договором, Соглашениями и программой по безопасности Учреждения

5.3. Стороны при необходимости организуют:

- проведение мониторинга состояния здоровья работников Учреждения;

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказанию эффективной помощи преподавателям и учителям из числа инвалидов в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждений по эффективному использованию кадровых ресурсов;

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах Учреждения;

6.1.3. Ведет деятельность, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала, на формирование позитивного образа инвалида в общественном сознании;

6.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников.

6.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников Учреждения;

6.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава;
- снижению текучести кадров в Учреждении, повышению уровня квалификации педагогического состава (увеличение количества педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку);

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Учреждения.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации (учреждения) с численностью работающих 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении;

6.3. Стороны считают необходимым выполнять обязательства по:

- проведению с профсоюзными комитетами консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности Учреждения;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлении времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Учреждения.

VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Стороны исходят из того, что:

7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном Учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их издательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании», независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им

возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования;

7.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, Администрация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам;

Администрация городского округа:

7.3. Работникам, увольняемым в связи с уходом на пенсию впервые при достижении пенсионного возраста, устанавливается единовременное пособие.

Единовременное пособие при уходе на пенсию впервые при достижении пенсионного возраста выплачивается в зависимости от общего стажа работы в МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»», а сумма выплат фиксированная, определенная.

- При стаже работы от 10 лет до 15 лет – 3000 (три тысячи) рублей;
- При стаже работы от 15 лет до 20 лет - 4000 (четыре тысячи) рублей;
- При стаже работы свыше 20 лет – 6000 (шесть тысяч) рублей.

Источником выплаты является экономия фонда оплаты труда в распоряжении МБУ ДО «ДЮЦ «ТЕМП»».

7.4. Стороны исходят из того, что работодатель:

7.4.1. Перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным Соглашением;

7.4.2. Обеспечивают направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

VIII. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными актами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения, Устава Учреждения, Коллективного договора.

8.2. Работодатель и их полномочные представители обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации;

8.2.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных Коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, бесплатно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

8.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном Коллективным договором, Соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ);

8.2.6. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзного органа в организации - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с уменьшением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и компенсационных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель (его заместитель) первичной профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

8.3.3. Члены выборного органа профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной работы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Это положение распространяется на работников Учреждения, избираемых председателем первичной профсоюзной организации, членом бюро в количестве 4 дней в год, членам профкомов организации в количестве 2 дней в год.

8.3.4. Члены выборных профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения, и принимается во внимание при аттестации работников, их аттестации.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение В

В случае увольнения производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.6. Администрация Учреждения устанавливает председателю профсоюзного комитета доплату в размере 10% от минимального оклада по должности.

8.7. Гарантирует членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами (ст. 374 ТК РФ).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до подписания следующего Коллективного договора.

9.2. Контроль выполнения данного Коллективного договора осуществляется Комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

9.3. Функции контроля выполнения Коллективного договора могут также осуществлять профсоюзный комитет и администрация Учреждения, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес Комиссии.

9.4. Ежегодно совместно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

9.5. Информация о выполнении данного Коллективного договора рассматривается на совместном заседании администрации, председателя профсоюзной организации не реже одного раза в год и доводится до сведения работников.

9.6. Председатель профкома направляет Коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания сторонами на уведомительную регистрацию.

9.7. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных данным Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

9.8. В период действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, использование трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

цифрой

✓ прописью

) листа(ов)

Директ

Наименование	Содержание
--------------	------------

цифрой

ПОДПИСЬ

Т.Н. Наумова

расшифровка

