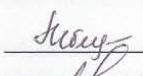



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками

От работодателя:
Директор МКОУ ДОД
«ЦРТД и Ю»


С.И. Николаева

От работников:
Председатель ПК

 Н.И. Лебедева
 А.И. Фокетов

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

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

Руководитель органа по труду _____

г. Шумиха, 2014 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр развития творчества детей и юношества», сокращенное название - МКОУ ДОД «ЦРТД и Ю», (далее – «Центр») и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), указами Президента Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор позволяет определить:

- согласованные позиции сторон по важнейшим вопросам условий и оплаты труда;
- социально-трудовые права работников, гарантии их реализации;
- ответственность сторон за выполнение его предложений.

1.4. Сторонами коллективного договора являются: работники ЦРТДиЮ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (именуемой далее – профсоюз) и работодатель ЦРТДиЮ в лице его представителя – Николаевой Светланы Ивановны, директора «Центра» (именуемый далее – работодатель).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «Центра».

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Наделение полномочиями на представительство может происходить индивидуально (по письменным заявлениям работников – не членом профсоюзов) или на собрании работников – не членом профсоюзов. Решение собрания оформляется в письменной форме.

1.7. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации. Окончанием реорганизации считается акт государственной регистрации.

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

1.12. Перечень нормативных положений, содержащих нормы трудового права, при принятии которых «работодатель» учитывает мнение «профсоюзов»:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение о надбавках и доплатах к ставкам и окладам работников;
- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

1.13. Содержание коллективного договора может изменяться за счёт увеличения нормативных положений.

1.14. Основные принципы социального партнёрства между сторонами коллективного договора:

- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- обязательность выполнения коллективного договора, нормативных положений и соглашений;
- контроль за исполнением принятого коллективного договора и соглашений обеими сторонами.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем в лице их представителей.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ). При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы указанные в статье 65 ТК РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случае заключения срочного трудового договора в нём указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

2.5 В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. 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. 72 ТК РФ).

2.6 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен 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 в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.7 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

2.8 Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

2.9 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ст.78, ст.58, ст.80, ст.81, ст.75, ст.73, ст.72¹, ст.72² ст.83, ст.84 и другие основания, не противоречащие ТК РФ).

2.11 Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) с представителем ТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом «Центра».

3.2 В «Центре» устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя.

3.3 Для административных работников «Центра» продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.4 Для педагогов дополнительного образования устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5 К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методического совета, родительские собрания, воспитательная работа в группах.

3.6 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается следующий режим работы: с 8⁰⁰ до 16⁰⁰. Обеденный перерыв с 12⁰⁰ до 13⁰⁰, суббота: с 8⁰⁰ до 13⁰⁰ часов.

3.7 Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем, а также:

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна-попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8 Время и последовательность занятий объединений в течение дня и недели определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется по предоставлению педагогических работников с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающимися, установленных санитарных правил и норм и утверждается директором или заместителем директора «Центра». Рабочее время педагога исчисляется в астрономических часах.

3.9 Администрация «Центра» организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан, при наличии такой возможности, известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.10 Образовательный процесс в «Центре» осуществляется во время учебного года, который начинается 1 сентября и заканчивается 25 мая. «Центр» осуществляет работу в каникулярный период. При этом педагог работает в пределах своей недельной нагрузки по специально утвержденному плану директором.

3.11 Прием детей и взрослых проводится на добровольной основе в возрасте преимущественно от 6 до 30 лет. Списки групп первого года обучения подаются не позднее 15 сентября. Второго и третьего – первого сентября.

3.12 При установлении учебной нагрузки педагогу на новый учебный год, для которого «Центр» является основным местом работы, сохраняется её объём и направление деятельности. Исключением является уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп, сокращение фонда заработной платы.

3.13 Продолжительность рабочего времени устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать 4-х часов в день.

3.14 Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, методического совета, совещания не должны продолжаться более двух часов без перерыва, родительские собрания – полутора часов, собрания обучающихся – более одного часа.

3.15 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час.

3.16 Привлечение работников «Центра» к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с письменного согласия работника или по письменному распоряжению работодателя. При этом работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.

3.17 Вправе отказаться от работы в выходной и в праздничный нерабочий день инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трёх лет.

3.18 Всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков согласовывается с педагогическими работниками и утверждается «работодателем» по согласованию с «профсоюзами», не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.20 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в «центре».

3.21 Перенесение, продление, разделение и отзыв из отпуска производится по согласованию сторон «работника» и «работодателя» в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.22 При наличии финансовых возможностей, возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.23 Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях указанных в статье 128 ТК РФ.

3.24 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

3.25 Ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется: директору, заместителю директора, педагогам дополнительного образования.

3.26 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1 Система оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера устанавливается положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами с учетом мнения (по согласованию) представителя.

4.2 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением администрации Шумихинского района от 25.06.2013 № 573 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Шумихинского района»

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ) путем перечисления на зарплатную карту до 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца за расчетным.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, и включает в себя:

- минимальный размер оклада;
- оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- компенсационные выплаты работнику;
- стимулирующие выплаты работнику;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.5. Изменение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа об аттестации педагогических работников;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

V. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИЯ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

5.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

5.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. 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).

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также изолирующими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- 6.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст. 227-231 ТК РФ).
- 6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.9. В случае отказа работника от 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.
- 6.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
- 6.12. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.
- 6.14. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы

VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 7.3. Работодатель обязуется:
- 7.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в рабочее и нерабочее время с сохранением заработной платы.
- 7.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.
- 7.3.3 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 7.3.4 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 7.3.5 Продлить срок действия аттестации на 1 год работникам: - предпенсионного возраста; - находившимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет; - в случае длительной болезни ребенка; - находившимся в длительных командировках.

VIII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

8.3. Работодатель обеспечивает приоритет при приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

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

9.3. 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.

9.4. Участвовать в работе комиссий «Центра» по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

10.3. Осуществлять контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2-х раз в год.

10.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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 работником крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.