

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества детей и юношества»
Городского округа Краснознаменск Московской области
(МБУДО ЦРТДЮ)
на 2019 -2021 годы

Коллективный договор
ПРИНЯТ
на общем собрании трудового
коллектива МБУДО ЦРТДЮ
Протокол № 45 от «26» ноября 2018 г.

От работодателя
Директор МБУДО ЦРТДЮ


Макаш Т.В. Макашина

От работника
Председатель трудового коллектива
МБУДО ЦРТДЮ


А.А. Коротков

Коллективный договор подписан 26 ноября 2018 г.
(дата подписания)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве социального развития
Московской области № 1681/2018 от 03.12.2018 г.

г. Краснознаменск
2018 г.

Содержание:

| | |
|---|----|
| 1. Общие положения..... | 3 |
| 2. Трудовой договор | 4 |
| 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 7 |
| 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству | 8 |
| 5. Рабочее время и время отдыха | 9 |
| 6. Оплата труда..... | 13 |
| 7. Гарантии и компенсации..... | 16 |
| 8. Охрана труда и здоровья..... | 16 |
| 9. Социальное партнерство | 18 |
| 10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор..... | 19 |
| 11. Ответственность сторон | 19 |
| 12. Контроль за выполнением коллективного договора | 19 |

Приложения:

Приложение №1. «Правила внутреннего трудового распорядка»

Приложение №2 «Положение об оплате труда работников МБУДО ЦРТДЮ»

Приложение №3 «Положение о порядке оказания материальной помощи работникам МБУДО ЦРТДЮ»

Приложение №4 «Положение о премировании работников МБУДО ЦРТДЮ»

Приложение №5 «Перечень профессий (должностей) работников МБУДО ЦРТДЮ, имеющих право на повышенную оплату труда (компенсационные доплаты) за работу во вредных условиях труда»

Приложение №6 «Перечень профессий и должностей работников МБУДО ЦРТДЮ и положенных им смывающих и (или) обезвреживающих средств»

Приложение №7 «Положение об образовании и распределении доходов, полученных от оказания дополнительных платных образовательных услуг МБУДО ЦРТДЮ»

Приложение №8 «Перечень профессий и должностей работников МБУДО ЦРТДЮ и положенных им специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества».**

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Учреждение в лице его представителя – директора (далее работодатель), работники учреждения, в лице их представителя – председателя трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей);

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое 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 договоренности.

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. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника.

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда, в том числе размер ставки заработной платы или должностного оклада работника, компенсационные и стимулирующие выплаты;

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик и условий труда на рабочем месте;

- условия обязательного социального страхования работников;

- режим рабочего времени и времени отдыха.

- условия труда на рабочем месте

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества групп творческих объединений.

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

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных курсов в творческих объединениях.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии со ст.333 ТК РФ.

Сохранение учебной нагрузки и ее преемственность у педагогов дополнительного образования, закончивших работу по реализации дополнительных общеобразовательных программ, могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в новых группах творческих объединений, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогами дополнительных общеобразовательных программ.

На педагогических работников учреждения возлагаются функции по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в творческом объединении.

2.8. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ). Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.9. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;

- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном учреждении. При отсутствии указанной

работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (ст.77 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.76 ТК РФ).

2.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (162 ТК РФ).

2.14. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, коллективным договором.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться по статьям 77, 81, 336, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Работники учреждения должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик и обязаны выполнять устав учреждения.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, в связи с введением профессиональных стандартов в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов", Работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения

и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников.

3.2. Работодатель обязан:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.5. Содействовать организации аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в

период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком работы, графиком сменности, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.2.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.3. Нормы педагогической нагрузки для педагогических работников составляют:

5.3.1.Педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель - 18 часов в неделю.

5.3.2 Тренер-преподаватель -18 часов в неделю.

5.3.3.Концертмейстер - 24 часа в неделю.

5.3.4. Методист, социальный педагог и педагог-организатор - 36 часов в неделю.

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 (Приложение №1) и Уставом:

5.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями.

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

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст.153 ТК РФ).

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в летний каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого - 3 дня (ст.119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается в Приложении №1 к коллективному договору.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.333 ТК РФ).

5.20. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст.111 ТК РФ).

5.21. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.22. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст.95 ТК РФ).

5.23. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных учреждений, регламентируется коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а так же с учетом государственных гарантий по оплате труда и стимулирующих выплат согласно приложению №4 (Положение о премировании работников МБУДО ЦРТДЮ).

6.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

Плановый размер заработной платы за первую половину каждого месяца устанавливается в размере не менее 40% от должностного оклада (тарифной ставки) работника с учётом фактически отработанного времени.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём, выплата заработной платы производится в последний рабочий день, предшествующий дню выплаты

Оплата очередного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

6.4. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы, установленных с учетом квалификации и повышений по основаниям, указанным в разделе 3 Положения об оплате труда работников Учреждения (Приложение №2), на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.5. Должностные оклады (ставки заработной платы работников) устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, специфики работы в образовательном учреждении и описывается в разделах 2 и 3 Положения об оплате труда работников Учреждения (приложение №2).

6.6. Изменения оплаты труда, заработной платы (должностных окладов) может произойти в следующих случаях:

- 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 почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения;
- при прекращении действия квалификационной категории;
- в иных случаях предусмотренных в приложении к коллективному договору Приложение №2

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

6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогических работников из числа работников, выполняющих эту

работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

6.10. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ).

6.11. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, за счет внебюджетных средств (Приложение №3) может выплачиваться премия, материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

6.12. За выполнение работ временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь и др.), производить доплату на условиях совмещения профессий, расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ. Размер доплаты установить по соглашению между Работодателем и Работником с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника возлагается на другого работника с его письменного согласия и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по учреждению.

6.13. За добросовестное, инициативное выполнение должностных и трудовых обязанностей, особые заслуги перед учреждением, по представлению руководителя подразделения (заместителя директора), работникам по достижению ими юбилейных дат возрасту, устанавливается денежная выплата.

6.14. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании Постановления Правительства Московской области и Решения Совета депутатов городского округа Краснознаменск Московской области (ЗАО).

6.15. Устанавливается оплата больничных листов и отпусков согласно законодательству РФ.

6.16. Устанавливаются стимулирующие выплаты в процентах от полученной выручки работникам, участвующим в подготовке и проведении платных зрелищных мероприятий в рамках деятельности учреждения.

6.17. Устанавливается стимулирующая выплата руководящим работникам, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу и рабочим из средств, полученных от оказания

платных услуг по итогам работы за месяц (приложение №7).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

7.1. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива оказывают содействие работникам в решении жилищных вопросов путем представления материалов в жилищную комиссию при администрации городского округа Краснознаменск.

7.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ.

7.3. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности в учреждении) медицинских осмотров работников за счет средств Работодателя (ст.185 ТК РФ).

7.4. Работодатель обязуется предоставлять возможность использования отпуска вне утвержденного графика при наличии санаторной путевки на отдых (по медицинским показаниям).

7.5. Работодатель предоставляет право:

- работникам учреждения - на бесплатное посещение бассейна и тренажерного зала;
- одному члену семьи работника учреждения - на посещение бассейна и тренажерного зала за 50% стоимости абонемента.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

2. Осуществляет организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ).

3. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по профессиям и видам работ (ст. 212 ТК РФ).

4. Обеспечивает проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке (ст. 212 ТК РФ).

5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 6, №8 к Коллективному договору).

8. Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

10. Выделяет средства в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений учреждения, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

11. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12. Осуществляет обязательное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

13. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

14. Обеспечивает повышенную оплату труда работникам за работу во вредных условиях труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в 2018 году, в соответствии с Приложением № 5 к Коллективному договору.

8.2. Работники учреждения обязаны:

1. Соблюдать требования охраны труда.

2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (1 раз в год) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

6. Проходить обязательную вакцинацию против инфекций (грипп, гепатит В, корь, дифтерия, столбняк), при отсутствии противопоказаний.

7. Соблюдать правила личной гигиены, производственной санитарии, содержать рабочие места в чистоте и порядке.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. Совет трудового коллектива имеет право выходить с предложениями к Работодателю об установлении за счет собственных средств дополнительных, по сравнению с законодательством, трудовых и социально-бытовых льгот для работников.

9.2. Совет трудового коллектива обязуется:

9.2.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора в трудовом коллективе, способствовать снижению напряженности и поддержанию здоровой морально-психологической атмосферы, укреплению трудовой дисциплины. Оказывать помощь в проведении культурно-массовых и оздоровительных мероприятий.

9.2.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, своевременностью выплаты заработной платы и других социальных выплат, предусмотренных действующими нормативными актами РФ и настоящим Коллективным договором.

9.2.3. Совет трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе учреждения, совместно с Работодателем участвовать в разработке и реализации мероприятий, направленных на содействие в подборе кадров и сохранение занятости работников учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечить нормальные условия для работы Совета трудового коллектива учреждения.

9.3.2. Выдать текст Коллективного договора работникам не позднее пяти дней со дня его подписания и знакомить с его содержанием всех вновь поступивших работников.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

10.2. При структурной перестройке учреждения, необходимости приведения положений Коллективного договора в соответствии с вновь принятыми нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Работодатель и Совет трудового коллектива несут ответственность за невыполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1 Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

Макашина

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 82
(*Вашеим* №) лист(а)ов
Директор МБДО ЦРТДО

—Т.В. Макашина

