

УТВЕРЖДЕНО

Советом трудового коллектива
МБУДО «ДЮЦНП «Рязанский
оберег»

Протокол от « 05 » 10 2017 г. № 2

Председатель  Н.А.Штырева

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБУДО «ДЮЦНП
«Рязанский берег»

 О.В.Шустина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и Советом трудового коллектива
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский Центр народных промыслов «Рязанский берег»

на 2017 - 2020 годы

Министерство труда и занятости населения Рязанской области 390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10
Зарегистрировано <u>17.10.17</u>
№ <u>403</u> 

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «ДЮЦНП «Рязанский берег» (далее Центр) и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель – МБУДО «ДЮЦНП «Рязанский берег» в лице директора Шустиной Ольги Владимировны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники» представленные советом трудового коллектива, именуемые далее «СТК» в лице Штыревой Натальи Александровны, председатель СТК.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон в добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественной престижа и деловой репутации; установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством: повышения уровня жизни работников; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в МБУДО «ДЮЦНП «Рязанский берег»

1.5. Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найма, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятое и, прохождение ежегодных медицинских осмотров, совершенствование оплаты и условий труда.

1.6. Администрация признает совет трудового коллектива (СТК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Совет трудового коллектива признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошою морально-психологическою климата.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения образования, гарантирует защиту их нрав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.8. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором в случаях, когда его положения отличаются от принятых в законодательстве о труде норм.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива.

1.10. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора.

1.11. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.

1.12. Администрация и совет трудового коллектива отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива два раза в год.

1.13. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.14. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий при наличии финансовой возможности;

- учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

СТК как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзами методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране трудовых соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
 - способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества преподавания;
 - беречь имущество организации, заботиться об экономии энергетических ресурсов;
 - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- Работодатель и СТК обязуются в течение 10 календарных дней, провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.16. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

1.17. По взаимному согласованию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.18. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашениям, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.19. Условия настоящего коллективного договора обязательны для всех его сторон.

1.20. Согласованию с Советом трудового коллектива учреждения в обязательном порядке подлежат:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) режим работы всех категорий работников;
- 3) учебная нагрузка;
- 4) расписание учебных занятий;
- 5) положение об оплате труда работников;
- 6) инструкция по охране труда;
- 7) положение о материальном поощрении работников.

2. Оплата труда

2.1. Оплату труда работников производить в соответствии с действующим законодательством, положением об оплате труда работников о стимулирующей части фонда оплаты труда, положением о премировании.

2.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников.

2.3. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

2.4. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц за первую половину месяца - 8 числа, за вторую половину месяца - 23 числа.

2.5. Труд работников совместителей оплачивается по фактически выполняемой работе за фактически

отработанное время.

2.6. Работникам могут производиться компенсационные выплаты согласно положению об оплате труда.

2.7. Расчётные листы с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

2.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, работнику выплачивается компенсация в размере среднего заработка.

2.10. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

2.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников с учётом требований профессиональной подготовки и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, определяются руководителем учреждения на основании правовых актов РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.12. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающий коэффициент):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент по категории;
- повышающий коэффициент по стажу;
- повышающий коэффициент по образованию.

2.13. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада на повышающий коэффициент, согласно положению о заработной плате.

2.14. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

2.15. Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к базовому окладу.

2.16. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационной группы.

2.17. Повышающий коэффициент по занимаемой должности не применяется к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, учебно-вспомогательного персонала.

2.18. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени и самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов.

2.19. Стимулирующая выплата, за качество выполняемых работ, включает в себя следующие выплаты:

- в размере 3000 рублей, руководящим работникам и специалистам учреждений, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации»;
- в размере 600 рублей, работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- в размере 500 рублей, работникам учреждений, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный» (за исключением «Народный учитель Российской Федерации»), «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, выплаты за качество выполняемых работ производятся по каждому основанию.

2.20. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в данном учреждении устанавливается работникам учреждения согласно разработанному в учреждении положению об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение.

2.21. Порядок и размеры стимулирующей выплаты - премии, утверждаются положением о премировании работников учреждения, положением об оплате труда, положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, принимаемым с учетом мнения

представительного органа работников учреждения.

2.22. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.24. Выплата работникам, имеющим ученую степень, почетные звания производится только по основной работе.

2.25. 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 непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- 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 присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

2.26. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.27. Наполняемость объединений, установленная Уставом, является нормой обслуживания в конкретном объединении, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

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

3. Нормы труда

3.1 Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с СТК не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих четкое выполнения работ и улучшение условий труда.

3.2. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.4. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

4.3. В условия трудового договора может быть включено испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Установление работнику срока испытания, превышающего три месяца, но не свыше 6 месяцев, требует согласования с СТК.

4.4. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.5. Расторжение трудового договора с работником - членом СТК по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия СТК, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников.

4.7. Работодатель создает работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общественных учебных заведениях без отрыва от производства, следующие благоприятные условия труда: возможность смены расписания, освобождение от общественной нагрузки.

4.8. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5. Приём и увольнение работников

Администрация обязуется:

5.1. Заключать трудовой договор о приёме на работу в письменной форме и, как правило, без указания срока. Срочный трудовой контракт заключается только на временную или сезонную работу.

5.2. Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией. Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором под роспись.

5.3. Согласовывать с СТК приём работника на работу с испытательным сроком 6 месяцев.

5.4. Произвести окончательный расчёт и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

5.5. Не допускать перевод работника на срочный договор без его письменного согласия.

5.6. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (болезнь ребёнка, необходимость ухода за хроническим больным членом семьи, беременность и т.д.).

5.7. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

6. Вопросы занятости

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять СТК 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).

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) СТК (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

6.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата производится в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

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

6.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок,

работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком смен, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для руководящих, педагогических (методисты) работников и вспомогательных работников, а также работников обслуживающего персонала в ДЮЦНП «Рязанский оберег» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется в трудовом договоре.

7.3. Для педагогических работников (педагоги дополнительного образования) в ДЮЦНП «Рязанский оберег» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе работникам определяется трудовым договором (ст.111 ТК РФ). Оба выходных предоставляются, как правило, подряд или по письменному заявлению работника.

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

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

7.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

7.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) СТК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ст. 333 ТК РФ. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

7.8. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

7.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

7.16. 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.

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

7.18. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.19. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь 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.

7.20. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

7.22. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников составляет 42 календарных дня, для административно - хозяйственного персонала - 28 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.25. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

7.26 Согласно ст. 119 ТК РФ предоставляется 3 дня к отпуску зам. директора по АХЧ, главному бухгалтеру, заместителю директора по УВР.

7.27. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 10 дней;
- работающим инвалидам – 10 дней;
- не освобожденному председателю СТК - 5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня.

7.28. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

7.29. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

7.30. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. ЮН ТК РФ).

7.31. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час - для всех работников;

7.32. Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в году предоставляется по их заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) СТК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

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

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

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

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

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ).

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

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

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. СТК обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов СТК и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.17. Учреждение признаёт своей обязанностью обеспечивать здоровье и безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда.

8.18. Администрация применяет на себя следующие обязательства: обеспечивать работников исправными инструментами и средствами труда;

- выдавать бесплатно полотенца, мыло и стиральный порошок работникам, которым это полагается (лаборант, уборщица);

- проводить вводный и текущий инструктаж на рабочем месте и, обучение технике безопасности в соответствии с ГОСТ 12004-90.

- продолжить оборудование рабочих мест, подсобных помещений мебелью, техническими средствами:

- в случае получения производственной травмы или гибели работника, ему или его семье выплачивается материальная помощь в соответствии с законодательством.

8.19. Обязательные медицинские осмотры работников проводятся 1 раз в год.

8.20. СТК и уполномоченные по охране труда, постоянно, осуществляют контроль за состоянием

охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

9. Социальные льготы и гарантии

9.1. Работники, имеющие детей, могут обеспечиваться путёвками в детские оздоровительные лагеря.

9.3 Работодатель принимает решение о материальном поощрении на основании Положения о материальном поощрении работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования МБУДО «ДЮЦНП «Рязанский оберег».

10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.

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

10.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства СТК

СТК обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае, если они уполномочили СТК.

- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 11.4. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 11.5. Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка, проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12. Заключительные положения

- 12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган Министерства труда и занятости населения по Рязанской области на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.
- 12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.
- 12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым законодательством.
- 12.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.