

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеский Центр»

на 2017-2019 годы

От работодателя:
Директор
МБУДО
«Детско-юношеский Центр»
Амелина И.Н.



М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «ДЮОЦ»
Баркова Н.И.



М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

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

М.П.



1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и профсоюзной организацией (далее – профком), действующей от имени трудового коллектива МБУДО «ДЮЦ», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения МБУДО «ДЮЦ».

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее "ДЮЦ") установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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 в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

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

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

1.14 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение пяти лет до подписания нового.

1.15 В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией.

1.16 Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

- Положение об условиях оплаты труда (**Приложение № 1**);
- Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера (**Приложение № 2**);
- Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 3**);
- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение № 4**);
- Положение о совместной комиссии по охране труда (**Приложение №5**);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение № 6**),
- Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДЮЦ (**Приложение №7**),
- Соглашение по охране труда (**Приложение №8**).

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

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовые отношения.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением на уровне, областным отраслевым соглашением, территориальным отраслевым трёхсторонними соглашениями, областными и территориальным отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, стимулирующие выплаты, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, деятельность которых связана с педагогической, помимо основной работы устанавливается руководителем учреждения по заявлению работников. Эта работа по определению учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

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

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях.

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

2.7.1 по взаимному согласию сторон;

2.7.2 по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения детей в объединении, сокращения количества групп;
- 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, карантином 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 трёх лет, или после окончания отпуска.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

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 (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.10. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

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

3. Оплата и нормирование труда.

3.1. Стороны исходят из того, что фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

3.2. Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера,

принятого на собрании работников по согласованию с профкомом из фонда надбавок и доплат (**Приложения № 1 и 2**). Работодатель обязан обеспечить в учреждении работу комиссии по установлению стимулирующих выплат стимулирующего характера работникам, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (**Приложение №7**).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.4. Заработная плата в полном объёме за вторую половину декабря месяца финансового года выплачивается до 01 января следующего года (п. 2.3.8. Трёхстороннего территориального соглашения).

Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается в размере не ниже размера минимальной заработной платы (п. 2.4.2. Трёхстороннего территориального соглашения).

3.5. Изменение размеров должностных окладов производится:

3.5.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);

3.5.2. при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

3.5.4. при наступлении у работника права на изменение должностного

оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

3.6.2. За работниками сохранять место работы и должность, заработную плату в полном размере:

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения на уровне РФ, областного и территориального трёхсторонних соглашений, отраслевых областного и территориального соглашений,

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

3.6.3. Оплата больничного листа за первые три дня производится за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон Российской Федерации от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ).

3.6.5. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчётный лист с извещением каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

3.7. По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

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

3.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с профкомом.

3.10. Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий по согласованию с профкомом.

4. Гарантии и компенсации.

4.1 Стороны договорились, что работодатель:

4.1.1 Ведёт учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.1.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном законодательством области (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.11 п. 1)

4.1.3 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере и порядке, установленном органами местного самоуправления. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

4.1.4 Выплачивает педагогическим работникам:

- единовременное пособие молодым специалистам (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.9 п. 2);
- ежемесячную надбавку за почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» в размере 20 % должностного оклада (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.9 п.2. 1)
- ежемесячную надбавку за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель бывших союзных республик» в размере 20 % должностного оклада (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.9 п.2. 2);
- ежемесячную надбавку за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения, «Почётный работник общего образования» (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.11 п. 1 ст.9 п. 2.3.

4.1.5 Выплачивает работникам образовательного учреждения:

- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;
- премии за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд, в связи с юбилеями – от 45 лет и каждые 5 лет;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства.

4.1.6 Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр и приобретение медицинских книжек (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО ст.11 п. 2).

Обеспечивает обязательное медицинское социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.

4.1.7 Обеспечивает гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: сокращённую продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю, доплаты не менее 4 % от ставки (оклада) и дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней. Конкретный размер указанных компенсаций

устанавливается работодателем в соответствии с действующим законодательством по согласованию с профкомом на основе результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). Указанные компенсации подлежат применению до приведения условий труда на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями. (Приложение №1)

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).

4.2.2 Предоставлять индивидуальные сведения в Управление Пенсионного Фонда РФ на магнитных носителях в установленные сроки.

Выдает работникам образовательного учреждения копию индивидуальных сведений, представленных в Управление Пенсионного Фонда РФ (по личному заявлению работника).

4.2.3. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.

4.2.4. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

4.2.5. Представлять в Управление Пенсионного Фонда РФ списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

4.3 Стороны признают:

Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (п. 8.15.18, 15.2. областного отраслевого соглашения).

4.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

4.5 При аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзной организации.

4.6 Увольнение педагогических работников по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается лишь с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

4.7 Профком обязуется:

4.7.1 Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного Фонда РФ в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

4.7.2 Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату проезда и, если работник

направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.4. 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.

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 (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме под роспись о сокращении численности 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий (ст.25 п. 2 РФ «О занятости населения в РФ»).

6.3. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата работников за 2 месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от

работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы согласно отраслевому соглашению.

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2, ч. 1 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.5. Стороны договорились, что:

6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

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

6.5.3. Работодатель согласовывает с профкомом привлечение иностранной рабочей силы в образовательное учреждение (п. 1.5.5. Трёхстороннего территориальное соглашения).

7. Рабочее время и время отдыха.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 Режим рабочего времени и отдыха педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536, а также Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2 Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

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 Педагогам, при учебной нагрузке менее 25 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

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

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

Работа в 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.7 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 имеющим детей в возрасте до трёх лет.

7.8 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 о системе оплаты труда (**Приложения №1, №3**).

7.9 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

7.10 В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

7.11 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.

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

7.13 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

7.14 Работодатель обязуется:

7.14.1 Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормируемым рабочим днём продолжительностью от 3 до 7 календарных дней в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск. Конкретная продолжительность дополнительного отпуска указывается в Перечне профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение № 4**), утвержденным работодателем по согласованию с профкомом.

7.15.2 Предоставлять работникам дополнительный отпуск:

1) с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в случае бракосочетания работника – 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 календарных дней;
- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в данном учреждении
 - более 10 лет – 1 день
 - более 20 лет – 2 дня
 - более 30 лет – 3 дня
 - более 40 – 4 дня;

2) без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 160 дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- в случае бракосочетания детей работника - 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 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.

7.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом об образовании РФ и Приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Работник имеет право досрочного выхода из длительного отпуска, разделения его на части, присоединения длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, продления его на основании листка нетрудоспособности.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического

работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 (**Приложение №8**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест (специальную оценку условий труда после принятия соответствующего закона) и по ее результатам осуществлять работу по оздоровлению и улучшению условий и охраны труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение по охране труда в установленном порядке.

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

8.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами. (**Приложение №6**).

8.1.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех

работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. 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).

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

8.1.10. 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.

8.1.11. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Обеспечить в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (**Приложение №5**).

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместного комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ)

Профком обязуется:

8.1.1. Избирать уполномоченного (доверенное лицо) по охране труда от профсоюза.

8.1.2. Ежегодно (в ноябре текущего года) информировать городскую организацию профсоюза о состоянии охраны труда в учреждении, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных и (или) опасных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждении, в том числе затрат на спецодежду и средства

индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях за прошедший год.

8.1.3. Осуществлять совместно с работодателем контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социальных 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.

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

9.1.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

9.1.4 Работодатель обязан предоставить профкому 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).

9.1.5 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.6 Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты председателю профкома за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей по социальной защите работника, заключению и контролю за выполнением коллективного договора в соответствии со ст. 377 ТК РФ и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 4.3.17 (**Приложения № 2**).

9.1.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для

участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, учёбе, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

9.1.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.10 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации заместителей руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2 Работодатель с учётом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- увольнение педагогических работников по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - привлечение с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (Закон Тульской области «Об образовании»),
- создание совместного комитета (комиссии) по охране труда (ст.218 ТК РФ).

10. Обязательства профкома.

10.1 Профком обязуется:

10.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

10.1.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

10.1.6 Направлять учредителю (собственнику) 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).

10.1.7 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза.

10.1.8 Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.1.9 Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.1.10 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного

медицинского страхования.

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

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

10.1.13 Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1 Стороны договорились, что:

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

11.1.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

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

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

12. Приложения к коллективному договору:

- Положение об условиях оплаты труда (**Приложение № 1**);
- Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера (**Приложение № 2**);
- Правила внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 3**);
- Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (**Приложение № 4**);
- Положение о совместной комиссии по охране труда (**Приложение**

№5);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами (**Приложение № 6**),
- Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам МБУДО ДЮЦ. (**Приложение №7**),
- Соглашение по охране труда (**Приложение №8**).