

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Ромодановский районный дом детского творчества»

на 2018-2020 гг.

принят на общем собрании трудового коллектива 09.01.2018 г.

От работодателя
Директор образовательного
учреждения

Шабаета Татьяна Вячеславовна



От работников
Председатель профкома

Плодихина Екатерина Николаевна

Коллективный договор согласован:

Председатель Ромодановской районной организации профсоюза работников
народного образования и науки

Н.Р. Наумова



Коллективный договор зарегистрирован

« 29 » 01 2018 г.

рег. № 2

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Ромодановский районный дом детского творчества» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен 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 образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники МБУДО «Ромодановский районный дом детского творчества», являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком); -работодатель в лице его представителя – директора Ромодановского районного дома детского творчества Шабаевой Т.В.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ТК РФ ст. 43), если какая – либо из сторон не изъявит намерение изменить или аннулировать его.

Сторона, изъявившая подобные намерения, должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за месяц до истечения срока коллективного договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления срока действия коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования 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 смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. В предусмотренных ТК РФ, отраслевыми Соглашениями, коллективными договорами случаях работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта в профком образовательного учреждения. Порядок учета мнения профкома определяется законодательством РФ.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о распределении стимулирующей части заработной платы;
- проекты приказов о сокращении численности либо штата работников;
- другие локальные акты.

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

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

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

2.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

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

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

2.3.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается 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 её выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада, ставки заработной платы работника), поощрительные выплаты, включая выплаты стимулирующего характера, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. 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 по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования детей и др. работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель, по согласованию с профкомом, должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам дополнительного образования детей, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем (не менее ставки - 18 часов в неделю) и преемственность реализации образовательной программы в определенной возрастной группе. Методисты и директор учреждения могут вести образовательную деятельность в объеме от 9 часов, при этом их общая нагрузка не должна превышать двух ставок. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования детей в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения общей численности обучающихся. Объем учебной нагрузки работникам учреждения больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования детей, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками, что отражается в приказе по учреждению, в приказах о распределении учебной нагрузки и в тарификационных списках.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и 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:

-уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

-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 педагогического работника, 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.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.11. 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 групп 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).

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

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.

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.

2.12. 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.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров.

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

3.3 Работодатель и профком содействуют членам профсоюза в подготовке к районному конкурсу профессионального педагогического мастерства.

3.3.1. Работодатель обязуется:

3.3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.4. В случае направления работника на курсы для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы 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) и Положением о служебных командировках работников учреждения.

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

3.3.6. Направлять в аттестационную комиссию представление на педагогического работника, подлежащего аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010г. №209, и ознакомить работника под роспись с решением аттестационной комиссии.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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. Высвобождение работников учреждения свыше 10 человек или в количестве 10% и более от числа работающих считать массовым, а в случае ликвидации учреждения независимо от числа работающих.

Законодательством определен порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.373 ТК РФ, Приложение №4).

4.2.Стороны договорились что:

4.2.1.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, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие стаж работы менее года и тд.

Увольнение не освобожденных председателей первичной профсоюзной организации и их заместителей, в связи с сокращением, допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (районной организации профсоюза) .

4.2.2.Членам профсоюза, уволенным в связи с сокращением штатов, ликвидацией или реорганизацией учреждения, профсоюзная организация предоставляет юридическую и консультативную помощь, а также защиту интересов бывших членов профсоюза в судебных органах в течении 3-х лет с момента увольнения.

4.3.Сокращение производится при условии, что работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- ликвидация в первую очередь вакансий;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- перевод работников на неполное рабочее время (по соглашению с работниками);
- ограничение круга совместителей;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы;
- организация обучения работников новым профессиям.

4.4.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 и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6.Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 82 ТК РФ); неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст. 81 ТК РФ), производить с предварительным согласованием с профкомом в соответствии со статьями 82 и 373 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. 1.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2. .В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов (ТК РФ ст.333), для других работников - 40 часов в неделю (ТК РФ ст.91).

Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» учреждения (ст.91 ТК РФ), Уставом учреждения, условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями работников, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, расписанием занятий, графиком работы.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и оговаривается в трудовом договоре.

Изменение продолжительности рабочего времени педагогического работника допускается только с письменного согласия работника и с извещением такого работника не позднее чем за два месяца.

В случаях возникновения необходимости покинуть рабочее место по личным проблемам необходимо поставить в известность работодателя или его заместителя и получить соответствующее разрешение.

5.3. 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.

5.4. Педагогам дополнительного образования детей, по возможности, в зависимости от учебной нагрузки педагога, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, по согласованию с профкомом, и с оплатой труда в соответствии с законодательством о труде или предоставлением по желанию работника другого дня отдыха.

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда данных работников за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по учреждению) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

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

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

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

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

5.8. Продолжительность отпусков педагогических работников образовательного учреждения определяется Постановлением правительства РФ от 01.10.2002г. №724 « О продолжительности ежегодного, основного, удлиненного, оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений», и статьей 334 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется в соответствии с районным Соглашением:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье-1день;
- для проводов детей в армию - 2дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника)-3дня;
- на похороны близких родственников-3 дня.

5.9.2. Работникам предоставляются:

- отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ);
- отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка - инвалида, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован частично (ТК РФ ст.263);
- четыре оплачиваемых дня в месяц одному из родителей или опекуну ребенка -инвалида (ст.262 ТК РФ);
- длительный отпуск сроком до 1 года, предусмотренный п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» и ст.335 ТК РФ;
- отгулы за выполнение отдельных работ, не предусмотренных должностными обязанностями: руководителям методических объединений, председателю первичной профсоюзной организации и др., за работу в выходные и праздничные дни.
- дополнительные отпуска не менее 3-х календарных дней для работников с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

5.9.3. Работникам гарантируется право:

- на установление для женщин, работающих в сельской местности, режима неполного рабочего времени (не более 36 часов) (ТК РФ ст.92, Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.90 года «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»);
- на первоочередное получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (ст.123ТК РФ, Постановление Совета Министров СССР от 22.01.81г.).

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

5.11. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Стороны согласились, что:

6.1.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Соглашения приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательных учреждений.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании

Решения главы Ромодановского муниципального района «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Ромодановского

муниципального района РМ» от 30 октября 2008 года (с изменениями и дополнениями) и «Положением об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Ромодановский районный дом детского творчества», утвержденного приказом № 331 от 01 сентября 2017 г. (с изменениями и дополнениями).

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Ромодановский районный дом детского творчества» и включает в себя:

1) базовый оклад по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих (ПКГ), утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры базовых окладов устанавливается в соответствии с Решением главы администрации Ромодановского муниципального района №4 от 30 октября 2008 года «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Ромодановского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

К базовым окладам устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению
- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

При установлении повышающего коэффициента к базовому окладу уровень образования и стажа педагогической работы определяется в соответствии с «Положением о порядке исчисления стажа педагогической работы работников образования Ромодановского муниципального района», утвержденного Постановлением главы администрации района № 484 от 31.10.2008

Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения устанавливаются в соответствии с Решением главы Ромодановского муниципального района №4 от 30 октября 2008 г. «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Ромодановского муниципального района» (с изменениями и дополнениями).

2) доплаты и надбавки компенсационного характера:

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за совмещение профессий (должностей);
- доплаты при расширении зон обслуживания;
- доплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размеры доплат и выплат компенсационного характера не могут быть установлены ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3) доплаты и надбавки стимулирующего характера в соответствии с «Положением о порядке, условиях и размерах выплат стимулирующего характера, устанавливаемых и выплачиваемых работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Ромодановский районный дом детского творчества».

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Решением главы Ромодановского муниципального района «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений Ромодановского муниципального района» от 30.10.2008 г. (с изменениями и дополнениями).

Перечень должностей работников учреждения, относящихся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя учреждения определен Приложением №2 к Положению об оплате труда работников учреждения.

6.5. Стимулирующие и компенсационные выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются Постановлением администрации Ромодановского муниципального района РМ «Об утверждении Положений об установлении соотношения должностного оклада руководителей муниципальных бюджетных (казенных) учреждений Ромодановского муниципального района к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений».

6.6. Установление систем оплаты труда и форм материального стимулирования, утверждение Положений об оплате труда и Положений о порядке и условиях выплат стимулирующего характера образовательного учреждения производится администрацией по согласованию с профкомом.

6.7. Ежегодное распределение учебной нагрузки работников учреждения производится при участии профкома.

6.8. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ТК РФ ст.153).

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

6.13. Заработная плата и должностной оклад работникам выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.131 ТК РФ).

6.14. Заработная плата работникам учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ предусмотренных трудовым договором, в порядке и в сроки, предусмотренные законодательством (ТК РФ ст.136).

Заработная плата выплачивается работникам МБОУ ДОД «Ромодановский районный дом детского творчества» по письменному заявлению работника на банковскую карту в соответствии с Договором со Сбербанком России.

В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплат при увольнении работодатель несет ответственность предусмотренную ст.236 ТК РФ.

6.15. 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 (ТК РФ ст.142).

6.16. При выплате заработной платы работник получает на руки расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, размерах удержаний, общей сумме подлежащей выплате, информации о начислении и перечислении в ПФ страховых взносов.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство)..

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством.

7.3. Гарантируется сохранение места работы и среднего заработка для работников:

-привлекаемых к выполнению воинских обязанностей;

-при направлении на медицинское обследование (в том числе беременным женщинам) и медицинский осмотр (ТК РФ ст.185);

-являющихся донорами - день для обследования, день для сдачи, день отдыха после сдачи крови и её компонентов (ТК РФ ст.186).

7.4. Администрацией и профкомом совместно рассматриваются вопросы о предоставлении работникам, выполняющим общественные работы и нагрузки, работы, не предусмотренные должностными обязанностями - отгулов (председателям методических объединений, председателям комиссий по трудовым спорам, председателям профкомов, уполномоченным по охране труда и т.д.).

7.5.Администрация и профком составляют социальные паспорта, используемые при заключении коллективных договоров и решении вопросов социальной защиты с администрациями всех уровней для анализа кадрового потенциала по возрасту, образованию, учебной нагрузке, семейному положению и т.д.

7.6.Администрация обеспечивает:

-право работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами;

-обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

-своевременное перечисление средств в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный в размерах, предусмотренных законодательством);

-продолжение работы по организации в образовательном учреждении персонифицированного учета в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном учете в системе государственного пенсионного страхования»;

-своевременное оформление сведений о стаже, заработке и страховых взносах в ПФ;

-сохранность архивных документов, трудовых книжек и личных дел работников, дающих право работникам на оформление пенсии, получение дополнительных льгот;

-своевременное оформление впервые поступающим на работу страховых свидетельств государственного пенсионного страхования;

-информирование работников об уплаченных за них страховых взносах.

7.12.Районная организация профсоюза оказывает материальную помощь членам профсоюза на основании их заявления и ходатайства профкома первичной профсоюзной организации:

- в случае смерти члена профсоюза, родителей и членов семьи члена профсоюза;

- по случаю 55- летнего юбилея женщинам и 60-летнего юбилея мужчинам.

8. Охрана труда и здоровья.

8. 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 в сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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.

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

8.3. Сохранять место работы 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).

8.4. Сохранить место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работы учреждения в связи с карантином и отменой занятий в связи с понижением температуры воздуха в случае привлечения работников по приказу администрации в этот период к учебно-воспитательной, методической или организационной работе.

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

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.7. Разработать и принять инструкции по охране труда, осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением инструкций по охране труда, вносить в них изменения и дополнения.

8.11. Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинского осмотра, о прохождении бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.213 ТК РФ).

8.12. Обеспечить предоставление работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

8.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательных актов об охране труда;

- совместно с работодателем принимает меры для разрешения конфликтных вопросов во внесудебном порядке;

- осуществляет защиту трудовых социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных органах, оказывает бесплатную правовую помощь членам профсоюза.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с предварительным согласованием с профкомом.

9.5. 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы 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, совещаниях и других мероприятиях. («О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ФЗ от 08.12.1995г., Закон РМ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 30.05.1996г.) с сохранением среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном действующим законодательством.

9.7. Работа на выборной профсоюзной должности считается значимой для деятельности учреждения, и принимается во внимание при поощрении работников.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителей в течение 2-х лет после

окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка установленного ст.ст.374, 376 ТК РФ .

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

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

9.10. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11. Работодатель проводит мероприятия по награждению работников государственными и ведомственными наградами с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.12. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет вышестоящей профсоюзной организации (Ромодановской районной организации профсоюза работников народного образования и науки) членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не член профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет вышестоящей первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет вышестоящей первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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 счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Совместно с администрацией осуществлять меры по повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой дисциплины. Мобилизовать членов профсоюза на достижение задач, поставленных перед учреждением, выполнение качественных и объёмных показателей работы, на создание благоприятного климата в учреждении.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования.

10.5. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.7. Направлять учредителю учреждения заявления 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).

10.8. Представлять и защищать трудовые и пенсионные права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде. Взаимодействовать с государственными органами надзора и контроля, органами прокуратуры при защите трудовых прав работников.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по вопросам летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, распределении стимулирующей части оплаты труда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Осуществлять разъяснение в коллективах порядка и организации персонализированного учета в системе пенсионного страхования.

Оказывать членам профсоюза помощь в получении необходимой информации от работодателей об уплаченных за них страховых взносов в ПФ.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: достижения пенсионного возраста, смерти работника или членов его семьи («Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза», утвержденное на заседании президиума Ромодановской районной организации профсоюза).

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились о том, что они:

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

11.1.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

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

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

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

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начаться за три месяца до окончания срока действия данного договора.