Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
« Центр творчества и психолого-медико-социального сопровождения
детей и молодёжи Пряжинского района»

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

на 2020 – 2023 годы

с 01 октября 2020 года по 30 сентября 2023 года

От имени Работников:
Председатель совета трудового коллектива
МБУ ДО «ЦТ и ПМСС»
_____М.А.Шалгунова
«30» сентября 2020г.

От имени Работодателя:
И.о. директора
МБУ ДО «ЦТ и ПМСС»
_____Н.В.Герасимович
«30» 09 2020 г.

М.П.

Утвержден на общем
собрании работников
Протокол № 1
от "30" 09.2020 года

Зарегистрирован в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Рег. № 10/2020 от 01. 10. 2020г.

Начальник отдела ТО и ТЭУ _____ О.А. Сергеева
(должность) (подпись) (расшифровка подписи)

2020г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр творчества и психолого-медико-социального сопровождения детей и молодёжи Пряжинского района» (далее – Работодатель) и работники организации.

Представителем Работодателя является руководитель организации в лице и.о.директора Герасимович Наталья Васильевна.

Представителем работников является Шалгунова Мария Александровна, а в ее отсутствие Адерихо Марина Николаевна (далее Представитель работников).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства по исполнению районного отраслевого соглашения, заключенное между Главой Администрации Пряжинского национального муниципального района, руководителями образовательных организаций и районной профсоюзной организацией работников образования по социально-трудовым вопросам работников отрасли «Образование».

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

1.6. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Представителя работников.

2. Занятость, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работником возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Условия трудового договора при его заключении определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и соглашением сторон.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия.

2.5. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев. В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работником, с которым заключается срочный трудовой договор.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штатов, Работодатель обязуется рассматривать предварительно совместно с Представителем работников.

2.7. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;
- приостановки приема новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив об имеющихся свободных вакансиях. Работники имеют преимущественное право претендовать на замещение вакансий при наличии соответствующей квалификации.

2.9. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником - осуществляется Работодателем.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом 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 обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю 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.

3.3.4. 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.

3.3.5. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих муниципальных образовательных учреждений.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Представителя работников

4.2. Для работников организации устанавливается5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота, воскресенье.

4.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников организации (женщин) устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, для мужчин - 40 часов в неделю.

4.4.Для педагогических работников МБУ ДО «ЦТ и ПМСС» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю с общими выходными днями - суббота и воскресенье.

Для педагогических работников учителя-логопеда, учителя-дефектолога устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 20 часов в неделю с общими выходными днями - суббота и воскресенье.

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 Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией.

4.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.6. Накануне праздничных (нерабочих) дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 (один) час.

4.7.Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 и 28 календарных дней в соответствии с должностью и дополнительный отпуск 16 календарных дней.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателемс учетом мнения Представителя работников.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.

4.9. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) – 7 дней;

- за ненормированный рабочий день -10 дней;

-за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями - 16 дней;

- за работу без больничных листов в течение года – 3 дня к отпуску.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с положением.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ.

4.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБУ ДО «ЦТ и ПМСС». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

4.11. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

4.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в соответствии с трудовым законодательством.

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

4.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работникам (отцу) в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней в году;

- работникам в случае смерти родственников - до 5 календарных дней в году;

- работникам в связи со свадьбой - до 5 календарных дней в году.

4.15. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются администрацией Пряжинского национального муниципального района.

5. Оплата труда.

5.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, Положением об оплате труда, нормативными правовыми актами администрации Пряжинского национального муниципального района.

5.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Правительства РК.

5.3. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

- за работу с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) 12% должностного оклада (уборщику служебных помещений).

5.4. Оплата труда работников по совместительству производится за фактически выполненную работу.

5.5. Заработная плата в организации выплачивается не реже чем 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 30 числа текущего месяца (аванс), за вторую половину месяца 15 числа следующего за ним месяца (окончательный расчет). Выплата заработной платы за первую половину месяца (аванс) не менее 40 %.

Стороны пришли к соглашению, что Работодатель перечисляет заработную плату работников на банковские карты.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

5.6. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.7.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка российской Федерации за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

5.9. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения Представителя работников.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.10. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

6. Регулирование труда женщин (лиц с семейными обязанностями) и молодежи

6.1. На женщин (лиц с семейными обязанностями) и лиц в возрасте до 18 лет, являющихся работниками МБУ ДО «ЦТ и ПМСС», распространяются гарантии и льготы, предусмотренные для этих категорий работников трудовым законодательством.

6.2. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам в соответствии с трудовым кодексом РФ с выплатой пособия по государственному и социальному страхованию в установленном законом размере.

6.3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в МБУ ДО «ЦТ и ПМСС».

6.4. По заявлению женщины (лица с семейными обязанностями) предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

6.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Также данное правило распространяется на лиц, осуществляющих уход за ребенком до полутора лет.

По заявлению женщины (лиц с семейными обязанностями) перерывы для кормления ребенка присоединяются к перерыву для отдыха и питания, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с сохранением оплаты труда как за полный рабочий день.

6.6. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц в возрасте до 18 лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, вправе отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

6.7. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, одному из родителей, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без отца (матери) устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью - 14 календарных дней.

Указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7. **Охрана труда и здоровья**

7.1. В соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами в областиохраны труда Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить безопасные условия труда и надлежащие санитарно-бытовые условия работников.

7.1.2. Принять меры по снижению воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников.

7.1.3. Разработать мероприятия (Соглашение) по охране труда.

7.1.4. Обеспечить приобретение за счет средств учреждения и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви в соответствии с установленными нормами.

7.1.5. Осуществлятьконтроль за применением средств индивидуальной и коллективной защиты работниками.

7.1.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.1.8. Организовать проведение за счет средств учреждения предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.1.9. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органам общественного контроля за охраной труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.1.12. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

7.1.13. Организовать профессиональную переподготовку за счет средств организации в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда.

7.2. **Обязательства работников:**

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.2. Обязательно применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда.

7.2.3. Проходить обучение и проверку знаний охраны труда.

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

7.2.5. Своевременно проходить обязательные медицинские осмотры (обследования).

7.3. Работнику обеспечивается сохранение места работы и среднего заработка за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушений нормативных правовых актов по охране труда не по его вине.

7.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности.

8. Гарантии и компенсации работникам

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взнос) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, в вечерних (сменных) образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются как имеющим государственную аккредитацию в соответствии с трудовым законодательством.

8.3. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяется работодателем с учетом мнения профсоюза.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

8.4. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования ежегодного отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в период использования отпуска один раз в два года в пределах территории Российской Федерации (на основании Постановления Администрации Пряжинского муниципального района).

Гарантии и компенсации расходов на оплату стоимости проезда предоставляются работнику только по основному месту работы.

8.5. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со смертью близких родственников – 3 дня;
- с рождением ребенка (отцу) – 1 день.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется сторонами, а также Управлением труда и занятости Республики Карелия.

9.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего коллективного договора:

- Работодатель один раз в полгода информирует общее собрание трудового коллектива на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;

- на общем собрании трудового коллектива Работодатель докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

9.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

10. Заключительные положения.

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 октября 2020 года и действует по 31 сентября 2023 года в течение 3 лет. До истечения указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

10.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

10.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются Работодателем для уведомительной регистрации в Управление труда и занятости Республики Карелия.

Прошнуровано
пронумеровано
12 лист
(Двенадцать)
Гераскина

ЦТ и ПМСС