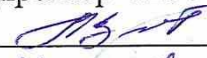



Профсоюзная организация Шаткинского района

29/2019

Звонок из администрации Шаткинского района

Директор МОУ ДО ДЮЦ

Грудина Л.В.
« 21 » января 2019 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации МОУ
ДО ДЮЦ

Романова А.А.
« 21 » января 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального образовательного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеский центр»
на 2019-2021годы

Министерство социальной политики Нижегородской области	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Дата	25.06.2019 г. № 421/19-КД
(подпись/отсутствие/подпись)	
Заместитель министра	
(подпись)	
	Кабанов В.В.
(подпись)	(И.О.)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр»*(далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения *Грудиной Л.В.*

Работники в лице *председателя первичной профсоюзной организации*

3. Договор является единым для учреждения.

1.4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1. ст.59 ТК РФ.

2.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.3. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам, оговариваемая в трудовом договоре, устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учётом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации до ухода работника в отпуск.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.
- 3.2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определяемом нормативно-правовыми актами Правительства РФ, правительства Нижегородской области и распоряжений администрации Шатковского муниципального района.
- 3.3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Шатковского муниципального района Нижегородской области.
- 3.4. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
- 3.5 Заработная плата выплачивается работнику 11 и 26 числа.
- 3.6. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.
- 3.7. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.
- 3.8. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение шести месяцев, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Рабочий день с 8.00 до 17.00. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.
- 4.2. Работодатель обязуется не допускать выполнение работы педагогическими работниками, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени свыше 36 часов в неделю.
- 4.3. Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров), продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 5.1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей (вахтеров) перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность отдыха и приема пищи. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.
- 5.2. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.
- 5.3. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней.
- 5.4. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:
- Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Шатковского муниципального района Нижегородской области.
- 5.5. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
- 5.6. Членам профсоюзной организации предоставляется один день дополнительного отпуска за работу без больничного листа в течение календарного года на основании «Соглашения между Администрацией Шатковского муниципального района, отделом образования администрации Шатковского муниципального района и Шатковской районной организацией Нижегородской области организации Профессионального союза работников образования и науки РФ на 2019-2021 годы».

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работники учреждения имеют право на: бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

6.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Шатковского муниципального района.

6.3. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Шатковского муниципального района Нижегородской области, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5000 рублей; на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода – 5000 рублей; смерти близкого родственника – не менее 5000 рублей; к профессиональным праздникам – не менее 3000 рублей; к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 5000 рублей.

6.5. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 5000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

6.6. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

6.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию путем предоставления дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка, если данное образование получается впервые.

6.8. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 7.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
 - инвалиды;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
 - одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет.
- 7.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:
- приостанавливает найм новых работников;
 - обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
 - создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
 - проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- 7.3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
- 7.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в установленном законодательством порядке.
- 7.5. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА.

8.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового

кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

8.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

8.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

8.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.6. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1 Договор вступает в силу с 1 января 2019 года и действует до 31 декабря 2021

года.

10.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации / уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Министерство социальной политики
Нижегородской области

МОУ ДО «Детско-юношеский центр» рассмотрел предложения по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и сообщает что все предложенные дополнения внесены:

- Раздел 1 п.1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и не продолжает действовать по истечению срока, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации.
- Раздел 3 п.3.5. Заработная плата выплачивается работнику 3 и 18 числа. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых трудовым договором.
- Раздел 3 п.3.8. Размер месячной заработной платы без учета премиальных и иных поощрительных выплат, любого работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, в нормальных условиях труда не может быть ниже размера, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате.
- Раздел 3 п.3.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- Раздел 3.п.3.11. Работодатель проводит работу, направленную на обеспечение месячной заработной платы Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимальной месячной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области
- Раздел 7 п.7.5. Работодатель обязан своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представить органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях: ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников в количестве: 10% и более – в течение трех месяцев; 20% и более – в течение года.
- Раздел 8.п.8.7. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности в учреждении.

п.8.8. На сайте учреждения, а также на информационных стендах размещать информацию по профилактике и противодействию наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа среди работников организации.

п.8.9. Работодатель обязан обеспечивать непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

Директор МОУ ДО ДЮСШ



Л.В.Грудинина