

1. Область применения.

1.1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками в качестве правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении Кольского района «Дом детского творчества».

1.2. Настоящий договор заключается в соответствии с трудовым кодексом РФ, законами РФ, иными законами Мурманской области и нормативными правовыми актами в части определения взаимных обязательств работников в соответствии со сложившимися социально-трудовыми условиями (далее учреждение) и условиями труда работников в соответствии с действующими законами и нормативными правовыми актами.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками муниципального образовательного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Кольского района Мурманской области

на 2019-2022 годы

Коллективный договор принят на общем собрании коллектива (Протокол № 3 от 29 января 2019 года).

Коллективный договор вступает в силу 29 января 2019 года и действует до 29 января 2022 года.

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ДДТ Кольского района
О.А. Руденко



От работодателя:

Директор ДДТ
Кольского района
Е.Т. Киценко



г.Кола, 2019 год



Дел. № 38/2019 от 21.02.2019 г.

1. Общие положения.

1.1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении Кольский районный Дом детского творчества.

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 (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых соглашений в учреждениях образования Кольского района.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице его представителя – директора учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ) при заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников.

Профком обязуется разъяснить 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 реализации.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу 31.01.2019 г. и действует до 31.01.2022 г.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера и их размеры; Положение об оплате труда;
3. Графики отпусков, графики сменности;
4. Приказ о распределении педагогической нагрузки на следующий учебный год;
5. Приказы о награждениях работников.
6. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
7. План мероприятий по созданию безопасных условий труда;
8. Другие локальные нормативные акты.

1.18. Расторжение трудового договора с работниками по п.2 ст.81, п.3 ст.81, п.5 ст.81 производится по согласованию с профкомом.

1.19. 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 положений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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 и отраслевым территориальным соглашением о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях образования Кольского района, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в тех случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе 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 педагогической нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.
Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.
Объем педагогической нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.6. Педагогическая нагрузка работникам, 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.
- 2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

- 2.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен директором в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.

- 2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан перед заключением 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.
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами «Ст. 77 ТК РФ».
- 2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2 ст.81, п.3 ст.81 и п.5 ст.81 ТК РФ производится по согласованию с ПК.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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 ПК 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.

- 3.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.3.3.В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.3.4.В случае направления работника 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 (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

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 штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по п.1, п.2. и 5 ст.81 производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст.373 ТК РФ. предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).
- 4.4. Стороны договорились:
- 4.4.1. При сокращении численности штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3х лет (ст.261 ТК РФ);

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, другим лицам, воспитывающим детей без матери (ст.261 ТК РФ);
- лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- работникам, имеющим семью – при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, обучающимся по заочной форме обучения;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии) (ст.179 ТК РФ);
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Уставом учреждения, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №___), а так же учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми директором по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.3.1. Установить академический час – 45 минут, для детей 5-6 лет – 35 минут. На период с 1 декабря по 20 февраля начальная школа – 35 минут, 5-11 классы – 40 минут.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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.
- 5.5. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено и допускается только в тех случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В соответствии со ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются: 1,2,3,4, 5,6,8 января - Новогодние каникулы.
- 7 января – Рождество Христово;
 - 23 февраля – День защитника Отечества;
 - 8 марта – Международный женский день;
 - 1 мая – Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая – День Победы;
 - 12 июня – День России;
 - 4 ноября – День народного единства
- 5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их

- письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет.
- 5.9. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.
Отзыв работника из отпуска производится с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 5.11. Работодатель обязуется:
- 5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- 5.11.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- с ненормированным рабочим днем (Приложение № 4).
- 5.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
- 5.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходя из того, что:

6.1. Система оплаты труда в учреждениях устанавливается коллективным договором, локальными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, Постановлением администрации Кольского района.

6.2. Руководитель учреждения разрабатывает Положение об оплате труда, локальные акты учреждения по оплате труда и согласует с профсоюзным органом учреждения.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (Положение об оплате труда – Приложение № 2.).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера включаются в трудовой договор работника.

6.3. Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
государственных гарантий по оплате труда;
перечня видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера; примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кольского района;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
согласования с профсоюзным органом учреждения.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда (Положение об оплате труда – Приложение № 2).

6.5. Работодатель устанавливает работникам учреждения размеры доплат, надбавок, премий и другие меры материального стимулирования в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения их максимального размера по согласованию с профсоюзным органом (Приложение № 3).

6.6. Заработная плата работников учреждения (включающая все предусмотренные системы оплаты труда и виды выплат, независимо от источников выплат), при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же

квалификации, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда.

6.7. Производить доплаты, отклоняющихся от нормальных условий труда, выплаты:

- сторож - 35%
- обусловленные районным регулированием оплаты труда, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в размере 80-ти % и районный

коэффициент 1,5;

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера для молодежи до 30 лет – 80%, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами организации.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата труда работников образовательной организации должна быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 07.03.2018 N 41-ФЗ

6.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда (Приложение № 2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.10. Изменение должностных окладов производится :

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения

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

6.12. Администрация по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает «Положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера работникам Дома детского творчества» (Приложение № 3).

Приложение № 3 пересматривается ежегодно в сентябре месяце.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29.4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

6.14. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника, Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

6.15. Производить доплату председателю ПК из надтарифного фонда в размере 10- 20% при увеличении объема работ ст. 377 ТК РФ.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Работник имеет право на оплачиваемый проезд к месту отдыха и обратно в пределах РФ любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг один раз в 2 года, за счет средств работодателя. Оплата стоимости проезда работника к месту отдыха и обратно личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем на основании платежных документов. Работодатель также оплачивает проезд к месту отдыха и обратно и провоз багажа несовершеннолетним детям независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту отдыха и обратно производится при предоставлении документов перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда по предъявленным документам. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предъявленных билетов или других документов.

Предоставляется работнику необходимое количество дней, без сохранения заработной платы, для проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом.

7.3. Администрация производит выплаты:

- выплата педагогу - молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячно 20% надбавки к должностному окладу;
- выплата педагогу - молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;
- педагогическим работникам выплата при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере трех должностных окладов
- выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% должностного оклада

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать план мероприятий по созданию безопасных условий труда (Приложение № 7).

8.2. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом.

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

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

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

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

- время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.
- 8.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома и администрация.
- 8.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) 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.
- 8.12. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- 8.13. Выделять уполномоченным по охране труда свободное от работы время 2 часа в месяц для обследования ОУ с сохранением средней заработной платы. Производить доплату уполномоченным по охране труда в размере 10%.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.15. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.16. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.17. Обеспечивать своевременную выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты (приложение № 5);
- 8.18. Обеспечить бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств согласно нормам (приложение 6).
- 8.19. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за соблюдением мер пожарной безопасности в соответствии с требованиями ст.37 ФЗ «О пожарной безопасности» № 69-ФЗ от 21.12.1994».

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

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, пункту 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения.

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 (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20 % от основного оклада.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

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

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
 - размер повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома 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 перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет районной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районную комиссию по социальному страхованию.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора;
- осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются на общем собрании коллектива;
- рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2. В случае нарушения обязательств по коллективному договору виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет до 31 января 2022 года.

Принят на общем собрании коллектива. Протокол № 3 от 29 января 2019 года.

Право подписать коллективный договор предоставлено от работодателя – директору Киценко Е.Г., от работников – председателю профкома Руденко О.А.

От работодателя:

Директор ДДТ Кольского района

Е.Г.Киценко

29 января 2019 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ДДТ Кольского района

О.А.Руденко

29 января 2019 года

- рассматривают в десятидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.2. В случае нарушения обязательств по коллективному договору виновная сторона несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с законодательством.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет до 31 января 2022 года.

Принят на общем собрании коллектива. Протокол № 3 от 29 января 2019 года. Право подписать коллективный договор предоставлено от работодателя – директору Киценко Е.Г., от работников – председателю профкома Руденко О.А.

От работодателя:

Директор ДДТ Кольского района

Е.Г.Киценко
29 января 2019 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ДДТ Кольского района

О.А.Руденко
29 января 2019 года