

Представитель работников

И.И. Барышникова / Н.И. Барышникова /

« 01 » марта 2018 года

Представитель работодателя

Директор МБОУ ДО «Центр детского творчества»

М.В. Дурновцева / М.В. Дурновцева /

« 01 » марта 2018 года

Министерство
промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ _____ " ____ " _____ 201_ г.

подпись _____

Министерство
промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 181 - 22 - 03 / 18

Подпись: _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

на 2018-2020 годы

г.Оханск, 2018

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» (далее - Организация, ОО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Организации, в лице их представителя -председателя Совета трудового коллектива (далее СТК) Барышниковой Надежды Ивановны;

- работодатель, в лице его представителя директора Организации Дурновцевой Маргариты Владиславовны (далее Руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение одного месяца с момента его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Организации, в том числе изменения типа образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации - в течение всего срока проведения указанных мероприятий;

- при ликвидации образовательной организации - в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения без проведения коллективных переговоров на основе взаимной договоренности сторон и подписей представителей сторон.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не

может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.11. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.12. Настоящий договор заключается на 3 года и вступает в силу с 1 марта 2018 года.

1.13. Трудовые отношения строятся на принципах:

- обеспечения права каждого работника на справедливые и безопасные условия труда,

- обеспечения равных возможностей работников для реализации своих трудовых прав без всякой дискриминации с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности,

- социального партнёрства и обеспечения права работников на участие в управлении организацией,

- обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.

1.14. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.15. В трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем, оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять СТК по его запросу информацию по вопросам, относящимся к рассматриваемым в ходе проведения заседаний СТК.

2.2.2. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников.

2.2.3. Привлекать членов СТК для осуществления деятельности (в рамках полномочий установленных Положением о Совете трудового коллектива).

2.3. СТК обязуется:

2.3.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.3.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

2.3.3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.3.4. Принимать решения в пределах компетенции определенной Положением о Совете трудового коллектива.

2.3.4. Представлять отчет общему собранию трудового коллектива (представителем которого он является) не реже одного раз в год о выполнении положений коллективного договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами установленными Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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», Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами Организации.

3.2. Стороны подтверждают, что:

3.2.1. Продолжительность рабочего времени и ежедневной работы устанавливается трудовым договором с учётом раздела IV ТК РФ каждому сотруднику.

3.2.2. Режимы рабочего времени для различных категорий сотрудников устанавливаются правилами внутреннего распорядка в соответствии с трудовым законодательством. Индивидуальные особенности режима рабочего времени и времени отдыха устанавливаются трудовым договором.

3.2.3. Распределение учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации до окончания учебного года. Работодатель обязан провести тарификацию педагогических работников (в установленной форме) в срок не позднее 25 сентября нового учебного года.

3.2.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением следующих случаев:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки, на основании личного заявления работника;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трёх лет, или после окончания этого отпуска.

3.3. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

3.4. При составлении расписаний занятий Организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

3.5. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска помимо случаев, установленных ст. 116-119 ТК РФ, а именно:

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей в 1 класс 1 сентября в школу – 0,5 рабочего дня;

3.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях, установленных ст. 128 ТК РФ, а также иных случаях:

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в 1 класс 1 сентября в школу – 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- в день рождения сотрудника – 1 день.

3.7. В дни недели, свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Организации не требуется, педагог вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ для вышеуказанных работников предусматривается свободный (методический) день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

3.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения СТК может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников (исходя из объема бюджетных средств выделяемых на оплату труда работников Организации на текущий период), в том числе проведение

своевременной индексации их заработной платы, в условиях действующего законодательства РФ.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Система оплаты труда работников Организации устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Организации в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

4.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников Организации.

4.2.3. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда.

4.2.4. При разработке Организацией и внесении изменений в Положение об оплате труда работников Организации условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными нормативными правовыми актами РФ, региональными и муниципальными правовыми актами регулирующими условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

4.2.5. При изменении организационно-правовой формы Организации, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.6. При разработке Положения об оплате труда работников Организации учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть соразмерно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с советом трудового коллектива (принцип прозрачности).

4.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда, установленного законодательными актами регионального и федерального уровней.

5.2.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда с учетом выплаты компенсации за работу в условиях труда отклоняющихся от нормальных (ст.149 ТК РФ).

4.2.9. Выплата заработной платы работникам Организации производится два раза в месяц - 5 и 20 числа в виде перевода на личный счет в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Размер первой части выплаты (аванса) соответствует фактически отработанному работником времени (фактически выполненной работе) (основание: абзац 5 письма Роструда от 08.09.2006 N 1557-6). Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа, в данном случае СТК.

4.2.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера.

4.2.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Организации.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Организации работодатель обеспечивает комплекс мероприятий, в соответствии с Положением о системе охраной труда, утвержденной и введенной в действие в Организации.

5.2. Работодатель:

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ и

Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077;

- обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников;
- проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Организации не реже 1 раза в три года;
- обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с СТК;
- обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;
- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с нормами установленными законодательством;
- обеспечивает за счет средств Организации прохождение работниками обязательных периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации;
- обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет;
- обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

5.3. Работодатель обязуется:

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.4. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (или отравления).

5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

**ПРОНУМЕРОВАНО
И ПРОШИТО**

10 (десять) листов

Директор МБОУ ДО «Центр
детского творчества»

 /М.В.Дурновцева/

