

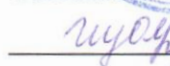
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр Детского Творчества»
с.Александров-Гай Александрово-Гайского муниципального
района Саратовской области
на 2018-2021 годы.

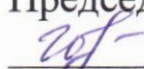
Коллективный договор принят на общем собрании трудового
коллектива 12 сентября 2018 года

От работодателя:

Директор МБУ ДО «Центр
Детского Творчества»
с. Александров-Гай Алек-
сандрово-Гайского муни-
ципального района Сара-
товской области

 О.Г.Чучуляну

От работников:

Председатель профкома
 Н.В. Голубкова

Чучуляну Подписано
Ольга цифровой
Георгиев подписью:
на Чучуляну Ольга
Георгиевна
Дата: 2021.07.30
11:12:12 +04'00'

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в органе по труду: министерство занятости, труда и мигра-
ции Саратовской области

Регистрационный № 9594 от « 14 » сентября 20 г.
Специалист органа по труду 



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр Детского Творчества» с. Александров-Гай Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области (далее – Учреждение).

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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются

- работники Учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком) – Голубковой Наталии Викторовны;
- работодатель в лице директора Чучуляну Ольги Георгиевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

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

1.6 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

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

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 договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

II. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке, предусмотренном ст. 67 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ для лиц, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих педагогическую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. В Учреждении определена ставка педагога дополнительного образования с недельной учебной нагрузкой 18 часов.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- А) по взаимному согласию сторон;
- Б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - сокращения количества групп в связи с сокращением численности контингента обучающихся, согласно устава Учреждения;
 - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя на срок до 1 месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, отсутствием обучающихся во время каникул и других случаях);
 - восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «Б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.10. Учебная нагрузка работникам, осуществляющим педагогическую деятельность помимо основной работы в том же образовательном учреждении, может быть установлена руководителем в объеме не менее 9 часов.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на основании тарификации за период предшествующий данному отпуску.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями органи-

зационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, изменения сменности работы учреждения и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности)(ст.73.ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, ст. 162 ТК РФ).

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

2.14. Стороны договорились считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию области;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- другие случаи, определяемые коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

III. 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 с учетом мнения профкома 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 три года.

3.3.3. Распространить предоставление гарантий и компенсаций 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 и при успешном обучении в учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

- 1) ликвидация организации;
- 2) сокращение численности Учреждения больше половины работающих.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной страховой пенсии;

семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных организациях;

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

· педагогические работники, проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

· одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

· родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

· награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

· не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.3. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу).

4.4.4. Работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, учебным планом, утвержденным работодателем на начало учебного года, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст.93 ТК РФ.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы, с учетом 18-часовой учебной нагрузки. (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, заседания педагогического совета и т.д., предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, вы-

полнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.1.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5. 2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование Учреждения, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (собственной, детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- юбилея работника, если он приходится на рабочий день – 1 день;
- председателю профкома – 1 день;

5.2.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

5.2.4. Предоставлять работникам Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

с учетом мотивированного мнения профкома 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.

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

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников МБУ ДО «Центр Детского Творче-

ства» с. Александров-Гай Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области» от 01.09.2018.

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме 2 раза в месяц.

Выплата заработной платы работникам производится, как правило, аванс – 25-го числа текущего месяца, заработная плата - 10-го числа следующего месяца.

6.1.5. Заработная плата в соответствии с трудовым договором включает в себя:

- должностной оклад, согласно штатного расписания;
- районный коэффициент (для педагогических работников);
- доплату за работу в местности с особыми климатическими условиями;
- доплата за дополнительную нагрузку по приказу (в случаях производственной необходимости);
- надбавки стимулирующего характера по итогам рассмотрения Портфолио результативности профессиональной деятельности Работника.
- выплаты компенсационного характера для определенных должностей по итогам специальной оценки условий труда (АРМ).

Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются Учреждением самостоятельно не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплата за работу в ночное время производить не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

6.1.6. Увеличение должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности для педагогических работников, не имеющих квалификационную категорию, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- других установленных законом случаях.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из увеличенного размера должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.7. На педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу помимо основной в том же учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.1.8. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, 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 выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.1.9. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в образовательные организации, расположенные в сельской местности, выплачивается единовременное денежное пособие в размере пятидесяти тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

6.1.10. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в областные государственные образовательные организации после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, а также педагогическим работникам, принятым на работу по переводу из другой образовательной организации, устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной образовательной организации на период в течение года со дня приёма на работу.

6.1.11. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивать компенсацию за работу по его подготовке и проведению.

6.1.12. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда:

Фонд стимулирующей части оплаты труда (исключая выплаты за выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы, выплаты на постоянной основе, выплаты, устанавливаемые на определенный срок) делится на три группы:

- 20 % - административно-управленческий персонал (директор, заместитель директора по УВР);
- 70% - педагогический персонал;
- 10% - технический и вспомогательный персонал (завхоз, дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту здания, уборщик служебных помещений).

6.1.13. Экономия средств фонда оплаты труда может направляться на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается в локальных нормативных актах Учреждения.

За Учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников.

6.1.14. Руководитель ежемесячно обязан выдавать работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

7.2. Квалификационные категории (первая, высшая) педагогических работников учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

7.3. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;

нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

службы в рядах Российской Армии.

7.4. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам организаций, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения пенсионного возраста.

7.5. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 167 ТК РФ, ст. 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173 ТК РФ, ст. 174 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника (ст. 165 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 165 ТК РФ);
- в некоторых случаях прекращения трудового договора (гл. 27 ТК РФ);
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника (ст. 165 ТК РФ);
- при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании (ст. 184 ТК РФ);
- работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование) (ст. 185 ТК РФ);
- работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ);
- возмещение расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ).

VIII. Пенсионное страхование

Стороны договорились, что работодатель, в соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы ФНС Российской Федерации. Выдавать работникам организаций один экземпляр индивидуальных сведений, представленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель обязуется:

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

9. 1.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. (ст.212 ТК РФ)

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

После проведения специальной оценки условий труда ознакомить под роспись каждого работника с результатами.

9.1. 3. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже 1 раза в три года (ст.225 ТК РФ).

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

9.1.6 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные ст.221,222 ТК РФ.

9.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом. (ст. 212 ТК РФ)

9.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 229 ТК РФ)

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.10. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. (ст. 218 ТК РФ)

9.1.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. (ст. 218 ТК РФ)

9.1.12. Оказывать содействие 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. (ст. 218 ТК РФ)

9.1.13. Обеспечить прохождение ежегодных бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 219 ТК РФ)

9.1.14. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

9.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Содействовать выполнению работниками Учреждения обязанностей в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)

9.2.2. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

9.2.3. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

9.2.4. проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

9.2.5. Осуществлять дополнительную оплату труда уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда. Порядок предоставления и размер дополнительной оплаты определяется локальным актом организации.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

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

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

10.3. 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.

10.4. Работодатель предоставляет по письменному заявлению председателя профкома необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

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

10.7. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры 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

XI. Обязательства профкома

11. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

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

11.4. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по коллективным трудовым спорам.

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

11.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении членов коллектива.

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

11.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.11. 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 заработке и страховых взносах работников.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11.13. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в чрезвычайных случаях. Материальная помощь оказывается при:

- похоронах ближайших родственников (родители, дети, супруги);
- длительных или тяжелых заболеваниях сотрудника.

11.14. Своевременно сообщать администрации о случаях нарушения трудового законодательства работниками учреждения.

11.15. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.

ХII. Контроль над выполнением коллективного договора.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на Общем собрании трудового коллектива.

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

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

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

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

В МБУ ДО «Центр Детского Творчества»с. Александров-Гай Александрово-Гайского муниципального района Саратовской области 23 работника охвачены коллективным договором.

Директор МБУ ДО «Центр Детского Творчества»
с. Александров-Гай Александрово-Гайского
муниципального района
Саратовской области

Чучуляну О.Г.