

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Муниципального
образовательного учреждения дополнительного
образования детей «Центр детского и
юношеского творчества» г. Луги и трудовым
коллективом данного образовательного
учреждения на 2015-2018 гг.

г. Луга
2015 год.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«28» мая 2015г.
рег. № 211-15
ГЧК

I. Общие положения

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

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;
- Положение «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам», утверждено приказом Министерства образования и науки РФ от 29 августа 2013 г. № 1008;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 N 724, «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель — директор МОУ ДОД «ЦДЮТ»;
- уполномоченный трудового коллектива - председатель профсоюзной организации МОУ ДОД «ЦДЮТ».

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МОУ ДОД «ЦДЮТ» (далее - образовательное учреждение) в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

Трудовой договор с работниками МОУ ДОД «ЦДЮТ» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. При заключении трудового договора учитывается мнение профсоюзного комитета образовательного учреждения в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового Кодекса Российской Федерации:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.4. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет

2.6. К сообщению в профсоюзную организацию в соответствии с ч. 1 ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре, отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.7. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявлять администрации Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского и юношеского творчества» документ, в котором содержатся сведения о судимости(привлечении к уголовной ответственности).

2.8. С учетом мотивированного мнения профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательного учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда, Положением о премировании работников МОУ ДОД «Центр детского и юношеского творчества», Положением об оплате и стимулировании труда работников МОУ ДОД «Центр детского и юношеского творчества», Положением «Критерий и показатели эффективности и результативности деятельности педагогических работников МОУ ДОД «Центр детского и юношеского творчества», правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

3.2. При выплате заработной платы работодатель обязан выдать расчетный лист каждому работнику о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусмотрен федеральным законом или трудовым договором.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

1 часть заработной платы – 20 числа текущего месяца;

2 часть заработной платы – 06 числа последующего месяца.

3.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

3.7. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в соответствии с занимаемой должностью (профессией), уровнем образования и стажем работы.

3.8. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки посредством тарификации.

3.9. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского и юношеского творчества» определен режим рабочего времени и времени отдыха работников.

4.2. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительный образовательный лагерь с дневным пребыванием детей, создаваемый в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательного учреждения определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает возможность присоединения этих часов к отпуску.

4.3. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительном лагере находящемся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанном оздоровительном лагере в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает возможность присоединения этих часов к отпуску.

4.4. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день вместо двойной оплаты по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 Трудового кодекса Российской Федерации):

- при рождении ребенка - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника — 3 дня, бракосочетание детей работника — 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 2 календарных дня.

4.6. В случае предоставления, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск за свой счет или дни в счет очередного отпуска на период лечения на основании заявления работника.

4.7. Молодежная политика

Работодатель обязуется:

4.7.1. Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

4.7.2. В случае направления молодого специалиста 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 (суточные проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации) (при наличии средств на эти цели в бюджете образовательного учреждения).

4.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения.

4.7.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников,

добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих выплатах.

4.7.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации второе профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование или проходящим профессиональное обучение, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

5.2. При проведении аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 5-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

5.3. Работник пользуется социальными льготами по вопросам продления квалификационной категории, присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренными областным отраслевым соглашением.

5.4. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливается один сокращенный на 2 часа рабочий день в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются директором образовательного учреждения.

5.5. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате и

стимулировании труда работников МОУ ДОД «Центр детского и юношеского творчества».

5.6. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере **5000** рублей к юбилейным датам: мужчинам в возрасте 60, 70 лет, женщинам в возрасте 55 – 60 лет.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

- выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- обеспечить безопасные условия труда;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой), организовывать обучение безопасным методам работы со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы, приемам оказания первой медицинской помощи пострадавшим;
- организовать проведение в организации специальную оценку условий труда;
- организовать проведение предварительных и периодических медицинских осмотров, общую диспансеризацию работников с вредными условиями труда;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств в соответствии с установленными нормами

6.2. При регулировании труда женщин работодатель обязуется руководствоваться требованиями статей 253 – 264 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, занятых на работах с вредными условиями труда по их заявлению переводить на другую работу;
- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет устанавливать односменный, дневной режим работы;
- предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- не привлекать беременных женщин к сверхурочным работам, к работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, не направлять их в служебные командировки.

6.3. При регулировании труда молодежи (до 18 лет) работодатель обязуется руководствоваться требованиями статей 265 – 272 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе:

- не применять труд молодежи на работах с вредными и опасными условиями труда;
- обеспечивать ежегодный обязательный медицинский осмотр;
- предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- не привлекать молодежь к сверхурочным работам, работам в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

6.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативно – правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить инструктаж на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- немедленно извещать администрацию о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья, о любой ситуации ,угрожающей жизни и здоровью людей.

VII. Обязательства трудового коллектива

7.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

7.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

7.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу образовательного учреждения, обеспечивать его сохранность.

7.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории, в учебных классах, служебных и бытовых помещениях. Каждый работник в период подготовки образовательного учреждения к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 30 часов.

7.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, на собраниях и мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

7.7. Профсоюзный комитет в пределах своей компетенции обязуется:

7.7.1. Проводить работу по привлечению членов коллектива образовательного учреждения к организации контроля за бережным отношением к имуществу, эффективным использованием оборудования и

материалов, экономным расходованием материальных и энергетических ресурсов.

7.7.2. Проводить работу по привлечению работников учреждения к работе по благоустройству территории учреждения.

VIII Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10. 1. Стороны договорились, что:


Директор образовательного учреждения и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПОДПИСИ СТОРОН:

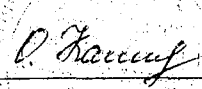
Представитель работодателя:

Директор МОУ ДОД "ЦДОТ"


/Симонова А. К./

Представитель работников:

Председатель профсоюзной
организации


/Каширина О.В./

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива

Протокол № 3 от «15» мая 2015 г.

Председатель собрания:


/Иванова И.М./

«15» мая 2015 г.

ПРОШУ ИТО И ПРОНУМЕРОВАНО
Листов

ДИРЕКТОР МОУ ДЮД «Центр детского
и юношеского творчества»

/А. К. Симонова/

