

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Городская детская хоровая школа»
Находкинского городского округа
_____ О.А. Довгань
« » _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Городская детская хоровая школа»
Находкинского городского округа
_____ Т.И. Кальсина
« » _____ 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРОВАЯ ШКОЛА» НАХОДКИНСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

Принят на собрании работников МБУ ДО «ГДХШ» НГО
Протокол № 5 от 08 декабря 2015 г.

Срок действия Коллективного Договора:
с 01 января 2016 по 31 декабря 2018г.г.

г. Находка

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«ГОРОДСКАЯ ДЕТСКАЯ ХОРОВАЯ ШКОЛА»
Находкинского городского округа

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем, в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Городская детская хоровая школа» Находкинского городского округа (далее - ГДХШ) Кальсиной Тамары Ивановны и трудовым коллективом, с другой стороны от имени и по поручению которого его подписывает председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Оксана Анатольевна Довгань на основании законодательства о труде, Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях Закона о социальных учреждениях».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение); установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников; создание более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением; создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практическая реализация принципов взаимного партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее-профсоюзный комитет);
- работодатель в лице его представителя — директор городской детской хоровой школы.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Он действует три года в течение с 01 января 2016 по 31

декабря 2018гг.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет 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 (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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 одна 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 договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. В коллективном договоре устанавливается перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, либо согласовывает с профсоюзным комитетом:

- продолжительность рабочего дня (Приложение № 1);
- перечень сотрудников и специалистов, имеющих право ежегодный основной, дополнительный ДВ (ст. 116 ТК РФ) и вредными условиями труда оплачиваемый отпуск (Приложение № 2);
- соглашение по охране труда (Приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с отраслевыми нормами бесплатно выдается специальная одежда, специальная обувь и

другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 4);

- перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдаются смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с Приложением к Приказу Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 5);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (Приложение № 6);

- трудовой договор (Приложение № 7);

- положение об оплате труда работников, их премирование и социальных гарантиях (Приложение № 8).

Раздел 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, согласовывать с представительным органом трудового коллектива свои действия, касающиеся условий оплаты труда, социального обеспечения и социальной защиты работников;

- действовать в интересах вверенного ему учреждения, повышая его престиж и профессиональный уровень;

- принимать необходимые меры, направленные на обеспечение устойчивой работы коллектива и выполнение поставленных перед ним задач;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников;

- учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;

- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные данным коллективным договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы

трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Профсоюзный комитет обязан:

- контролировать соблюдение трудового законодательства, выполнение положений настоящего КД и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социальным вопросам;

- представлять и защищать интересы трудового коллектива в целом и каждого его члена персонально по всем условиям КД (в вопросах найма и увольнения, улучшения условий труда, установление льгот и гарантий и т.д.);

- сотрудничать с работодателем в сфере социального развития, охраны труда и здоровья трудящихся, улучшение социального страхования, бытового и культурного обслуживания;

- содействовать снижению социальной напряженности, предупреждению возникновения коллективных споров и конфликтов;

- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и аттестации педагогических работников;

- содействовать администрации учреждения в укреплении трудовой дисциплины, развитию учреждения;

- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях длительного лечения, смерти близких родственников и т.д., из средств профсоюза;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;

- принимать участие в разработке настоящего коллективного договора и Приложений к нему.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностными инструкциями;

- способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать уровень квалификации, в том числе и путем самообразования;

- активно принимать участие во внеклассной работе школы (представлять школу на городских мероприятиях, конкурсах различного уровня);

- уделять особое внимание детям с ограниченными возможностями здоровья, трудным подросткам и детям из малообеспеченных семей;

- соблюдать Правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать Кодекс деловой этики, проявлять взаимную вежливость, уважение к другим Работникам, не допускать действий, мешающих другим Работникам

выполнять их трудовые обязанности, уважать права и законные интересы других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью учащихся, людей;
- бережно относиться к имуществу организации и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю на 1 ставку и 24 часа в неделю на 1 ставку для концертмейстеров.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее 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 их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.7. В образовательном учреждении культуры предоставляются:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для преподавателей и концертмейстеров, и не менее 28 календарных дней для остальных штатных работников (ст.114.ТК РФ);

- дополнительный отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней.

- очередность предоставления отпусков устанавливается согласно графику отпусков. О времени начала отпуска работодатель извещает работника не позднее, чем за две недели до его начала;

- по желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней;

- право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев;

- длительный отпуск педагогическим работникам (не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы) сроком до одного года с сохранением права досрочного выхода на работу;

- оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам в соответствии с медицинским заключением (ст.255 ТК РФ);

- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст.256ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

Время предоставленных отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более семи календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 2 ст. 121 ТК РФ).

Раздел 4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется 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 отраслевыми тарифными, региональным и, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/.

4.5. Объем учебной нагрузки преподавателям и концертмейстерам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспечивая полную занятость работников на основании их специализации, и рациональному использованию кадрового потенциала. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных ТК РФ.

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

4.6. Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогам, 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 преподавателями.

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

а/ по соглашению сторон;

б/ по инициативе работодателя - в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся/групп/;

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной

необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

-восстановления на работу работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

4.9. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора работника в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения и т.д.), когда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. О предстоящих изменениях работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы на 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 или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

4.10. Работодатель *или* его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ или иными федеральными законами.

Раздел 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Повышение квалификации и переквалификация работника должна проводиться исходя из интересов Учреждения. Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в три года.

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется;

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) *не реже* чем один раз в три года, и чаще – для освоения новых авторских программ, применения новаторских технологий в учебном процессе – при наличии финансовой возможности.

5.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

5.3.7. Разрабатывать программы кадрового восполнения учреждения молодыми специалистами с уровнем среднего и высшего профессионального образования. Принимать участие в договорных отношениях с учреждениями среднего и высшего профессионального образования по подготовке молодых специалистов с последующим трудоустройством.

Раздел 6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профсоюзный комитет 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 или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. Работникам, получившим уведомление по п.1 и по п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Максимально допустимый уровень высвобождения в 10% от общей численности работников.

6.4.2. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приёма кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга временных рабочих.

6.4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, работники пенсионного возраста с более высокой производительностью труда (участие в конкурсах, в фестивалях и т.д.) и квалификацией.

6.4.4. 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 вакансии.

6.4.5. 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.

6.4.6. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства.

Раздел 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

7.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по категориям в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам 2 раза в месяц в денежной форме, 10 и 25 числа следующего месяца.

Выплату заработной платы за первую половину месяца производить в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже тарифной ставки (оклада) за отработанное время.

В районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в местностях, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены районные коэффициенты к заработной плате, выплату заработной платы за первую половину месяца производить с учетом установленных процентных надбавок и районных коэффициентов.

При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- доплаты за выполнения работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников;
- 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 и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.5. Изменение окладов оплаты труда или размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании -

со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение категории или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Тарификационные списки на педагогических работников составляются и утверждаются на начало нового учебного года.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка.

7.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

Раздел 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, установленном законодательством.

8.2. Работникам, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи по следующим основаниям:

- в случае смерти супруга, (супруги), близких родственников (детей, родителей), опекунов, попечителей.

8.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления самого работника, либо по письменному ходатайству заместителя директора по учебной работе, руководителей структурных подразделений учреждения, по ходатайству профсоюзного комитета.

Предоставляемые документы при болезни и необходимости длительного лечения:

- справка из медицинского учреждения, подтверждающая факт необходимости прохождения длительного курса лечения; листок временной нетрудоспособности.

В случае смерти близких родственников:

- копия свидетельства о смерти,
- копия свидетельства о рождении работника и умершего родственника;
- копии документов о передаче под опеку либо попечительства;
- в случае изменения фамилии, имени, отчества родственника, копии документов, подтверждающих факт изменения.

8.4. Размер выплаты по каждому свершившемуся факту устанавливается руководителем учреждения.

8.5. Выплата всех видов материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.6. Работодатель и Профсоюзный комитет организуют поздравление и вручение подарков в связи с торжественными событиями в жизни работника:

- юбилейные даты (50, 55 – женщинам; 50,60 – мужчинам).

8.7. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

8.8. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 100% тарифной ставки, оклада (должностного оклада) (ст. 157 ТК РФ);

8.9. Работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель предоставляет:

для сдачи экзаменов и зачетов по заочной и вечерней форме обучения 40 дней на первом и втором курсах обучения, 50 дней на последующих курсах, подготовка диплома со сдачей государственных экзаменов – 4 месяца, сдача выпускных государственных экзаменов – 1 месяц.

8.10. Работникам, проходящим переквалификацию или повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется заработная плата.

8.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний заработок в течение 3 месяцев со дня перевода.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определяемые Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенным 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.

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

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.6. Обеспечивать приобретение хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ)

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

9.10. Осуществлять рассмотрение и разрешение индивидуальных споров в комиссии по трудовым спорам.

9.11. 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.

9.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

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

9.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

9.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнению соглашения по охране труда.

9.17. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

9.18. Профсоюзный комитет обязуется: организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников – 1%.

10.6. 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.

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

10.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.9. Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов,

излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.10. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета 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);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работа в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. ПЗТКРФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- создание комиссии по охране труда (ст.218);
- составление графиков сменности (ст. 103);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст. 147.);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154.);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136).

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль по реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников - один раз в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового трудового договора начинаются за два месяца до окончания срока действия данного договора.