



Директор МКУ ДО РДЭЦ

И.А. Сержак
2017 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКУ ДО РДЭЦ

Г.М. Терновой
« 3 » Май 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«**Районный детский экологический центр**»
на 2017-2020 года

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Петровского муниципального района
Ставропольского края
Коллективный договор /соглашение/

зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 83 · 08 · 11 2017 г.

Регистрацию произвел:

И.специалист
Зюбкова Л.М.

г.Светлоград, 2017 г.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Районный детский экологический центр» (далее соответственно - коллективный договор, учреждение) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора учреждения Серяк Ирины Алексеевны (далее – работодатель) и работники в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения Тернового Геннадия Михайловича (далее – первичная профсоюзная организация).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в учреждении, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.5. Предметом коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальных гарантий работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения учреждения (*ст. 41 ТК РФ*).

1.6. Первичная профсоюзная организация, действующая на основании Устава Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации и Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников учреждения, защищающим интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении настоящего коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, в лице ее председателя, единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края, на 2016-2019 годы, (далее региональное отраслевое соглашение) Отраслевым соглашением по организациям образования, находящимся в ведении отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края, на 2015 - 2018 годы, (далее отраслевое районное соглашение).

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического состояния учреждения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда,

более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.8. Работодатель по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет через бухгалтерию работодателя на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1% установленного профсоюзного взноса (*ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ*).

1.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке выполнения настоящего коллективного договора (далее - комиссия) либо одобрения их общим собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым региональным соглашением, отраслевым районным соглашениями и нормами действующего законодательства (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*).

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей комиссией и сторонами подписавшими его.

1.11. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложениями к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с настоящим коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды, официальный сайт учреждения в сети Интернет).

1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.16. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение 3-х лет. Переговоры по разработке нового коллективного договора должны быть начаты не более чем за три месяца до окончания действующего коллективного договора.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить согласованную политику по реализации федеральных, краевых нормативных правовых актов, актов органов местного самоуправления, направленных на развитие образования и социальную защиту работников и учащихся.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, внедрять новую прогрессивную систему оплаты труда;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, которые являются приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (*ст. 196 ТК РФ*);

2.2.5 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать настоящий коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.7 предоставлять первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения настоящего коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 предоставлять по требованию первичной профсоюзной организации отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

2.2.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10 сотрудничать с первичной профсоюзной организацией в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.11 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.12 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.13 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.14 учитывать мнение первичной профсоюзной организации при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.15 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.16 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (*ст. 27 ТК РФ*);

2.2.17 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.18 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.19 компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения лучших работников;

2.3.2 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.4 вести переговоры с работодателем и вносить предложения по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзной организацией (*ст. 372 ТК РФ*);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.7 выразить мнение первичной профсоюзной организации при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития учреждения и его кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно или через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 добиваться роста реальной заработной платы; способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ч.2 ст.21 ТК РФ);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.4 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 эффективно использовать оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;

2.4.9 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

2.4.10 работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими учреждению;

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором, Уставом учреждения порядке (см. п. 1.13.).

2.6. Первичная профсоюзная организация имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации учреждения;

- изменении условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами;

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работники имеют право на:

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и настоящим коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством учебной нагрузки и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенное рабочее время (для соответствующих категорий работников), предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через председателя первичной профсоюзной организации, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

2.7.11 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.12 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Отраслевым региональным и районным соглашениями и коллективным договором. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым региональным и районным соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора, преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2 оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (*ст.ст. 57, 58 ТК РФ*);

3.2.3 заключать срочные трудовые договоры только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*;

3.2.4 выполнять условия заключённых трудовых договоров;

3.2.5 изменять трудовой договор (перевод на другую работу и перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении его подведомственности, реорганизации) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (*ст. 72-76 ТК РФ*);

3.2.6 сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *ст. 81 ТК РФ*, а при массовых увольнениях работников - соответственно не менее чем за три месяца;

3.2.7 представлять в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.8 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие в учреждении более 10 лет;

г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

д) инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) работники моложе 18 лет;

ж) члены профсоюзного комитета не освобожденные от основной работы;

3.2.9 расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с *п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ* с работником, являющимся членом профсоюза, возможно только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);

3.2.10 расторжение трудового договора в соответствии с *п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ* по инициативе работодателя с руководителем первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в течение двух лет после окончания срока его полномочий допускается только с предварительного согласия председателя Петровской районной организации профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (*ст. 82,374,376 ТК РФ*);

3.2.11 использовать по согласованию с первичной профсоюзной организацией внутренние резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;

в) приостанавливать наймы новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

г) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с первичной профсоюзной организацией и по соглашению с работником, предупредив его об этом не позднее, чем за два месяца;

ж) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

3.2.12 направлять работников на повышение квалификации, переквалификацию, на профессиональное обучение и переподготовку без отрыва от производства;

3.2.13 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием первичной профсоюзной организации (*ст. 82 ТК РФ*);

3.2.14. в случае, когда изменения организационных условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с первичной профсоюзной организацией, вводить режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев;

3.2.15. отмена режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

3.2.16. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по *п.2 ст.81 ТК РФ*, свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.17. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном трудовом, декретном, учебном отпуске (*ст.ст. 81 и 261 ТК РФ*);

б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

3.2.18. считать критериями массового высвобождения работников увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

3.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2 рассматривать спорные вопросы в области трудового законодательства в комиссии по трудовым спорам;

3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*);

3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6 предпринимать предусмотренные действующим законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Режим работы работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена и отражена в приказах Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», и от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с *ст. 99 ТК РФ* только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых *ст.ст. 97, 99 ТК РФ*.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в *ч. 2 ст. 113 ТК РФ*, по согласованию с первичной профсоюзной организацией и по письменному распоряжению работодателя (*ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ*). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. В период, свободный от учебных занятий, обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимой обеспеченности нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.3. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со *ст. 139 ТК РФ*.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.6. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

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

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов первичной профсоюзной организации в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Районный детский экологический центр» (далее – Положение об оплате труда), которое принимается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст.ст. 135, 143 ТК РФ. (Приложение № 2)

Размер оплаты труда директора производится в соответствии с Положением об оплате труда руководителей казенных, бюджетных образовательных и иных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края.

6.3. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новыми условиями оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой учреждением работникам в соответствии с трудовым договором до введения новых систем оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.4. Система оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией в Положении об оплате труда (*ст. 135 ТК РФ*).

6.4.1 Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя, в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее $2/3$ ставки (оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника, в размере $1/3$ средней ставки (оклада);

г) оплачивать сверхурочную работу за первые два часа в полуторном, а за последующие часы – в двойном размере;

д) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

е) выплачивать премию работникам в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2), устанавливающим порядок и размеры премирования для каждой категории работников, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (*ст. 144 ТК РФ*);

ж) выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению об оплате труда (Приложение № 2), принятому по согласованию с первичной профсоюзной организацией;

з) производить оплату при невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (*ст. 155 ТК РФ*);

и) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 23 и 8 числа месяца;

к) 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.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ*);

л) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

м) производить выплату заработной платы в денежной форме перечислением на личный счет работника в банке.

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (*ст. 142 ТК РФ*).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной двухсотой ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации, действующей на день выплаты заработной платы.

6.6. Заработная плата директору и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда других работников.

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

6.8. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленной в соответствии с Федеральным законом.

6.9. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1 совместно с первичной профсоюзной организацией определить условия замены и пересмотра норм труда;

6.10.2 извещать о введении новых норм труда работников не позднее чем за два месяца (*см. 162 ТК РФ*);

6.10.3 проводить внеочередной пересмотр норм труда лишь при условии, что при специальной оценке условий труда выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1 совершенствовать квалификационные характеристики работников учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и проведения организационно-технических мероприятий, изменения характера выполняемых работ.

Применять нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению (*см. 48 ТК РФ*).

6.12. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.12.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.12.2 требовать привлечения должностных лиц учреждения к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.12.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение

трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашения;

6.12.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.12.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных трудовым законодательством, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

7.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

7.3. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации (*ст.173-177, 187 ТК РФ*).

7.5. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя);

- установление соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.6. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.7. Педагогические работники проходят в упрощенной форме аттестацию по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;

- наличия ученой степени кандидата и доктора наук;

- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние три года);

- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет.

7.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;

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

- нахождение в длительном отпуске, сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы, в соответствии со ст.335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- по заявлению работника с учетом имеющейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам сохраняется оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более 2 лет до наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения. Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю и копии документов, подтверждающие данное основание.

7.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

7.10. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник может обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

Раздел 8. Охрана труда

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, основ безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

8.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда. Организует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

8.3. Стороны исходят из того, что первичная профсоюзная организация пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной первичной профсоюзной организацией, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение первичной профсоюзной организации об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует первичной профсоюзной организации понесенные ею затраты в связи с проведением экспертизы.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1 разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Инструкции по охране труда;

8.4.2 обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

8.4.3 запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (*см. 212 ТК РФ*);

8.4.4 организовать, в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденным Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. №302н, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников (*см. 212 ТК РФ*);

8.4.5 медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат на образовательные услуги (*см. 213 ТК РФ, см. 255 НК*);

8.4.6. организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (*см. 221, 222 ТК РФ*);

8.4.7. проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей первичной профсоюзной организации.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием первичной профсоюзной организации соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (*см. 212 ТК РФ*);

8.4.8. разрабатывать и устанавливать совместно с первичной профсоюзной организацией дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

8.4.9. участвовать на паритетных началах совместно с первичной профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

Обеспечить возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством;

8.4.10. обеспечить полноценное участие первичной профсоюзной организации (ее представителей) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве (*см. 229 ТК РФ*), и при возможности осуществлять финансирование работы комиссии за счет работодателя;

8.4.11. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (*см. 370 ТК РФ*);

8.4.12. выделять 2 часа в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций с целью повышения заинтересованности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.5.1 представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.5.2 готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочем месте;

8.5.3 контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

8.5.4 осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам безопасности и охраны труда;

8.5.5 контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

8.5.6. организовать выборы уполномоченного лица по охране труда;

8.5.7 ежегодно по возможности участвовать в смотре-конкурсе среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза;

8.5.8 при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, первичная профсоюзная организация вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в инспекцию труда для принятия неотложных мер (*п.п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, первичная профсоюзная организация вправе требовать от работодателя, органа управления учреждением, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8.6. Работники обязаны (*см. 214 ТК РФ*):

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

8.6.2 правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

8.6.4 проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

8.6.5 немедленно извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

8.6.6 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 9. Социальная защита молодежи

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении **стороны коллективного договора договорились:**

9.1. разработать мероприятия по работе с молодежью;

9.2. проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов;

9.3. организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады;

9.4. предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

9.5. обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью, удовлетворению творческих способностей и интересов;

9.6. осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу;

9.7. при распределении учебной нагрузки приоритет отдавать молодым специалистам.

9.8. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.8.1 активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.8.2 проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.8.3 оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);

9.8.4 контролировать обязательность проведения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет (ст. 69 ТК РФ);

9.8.5 не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших восемнадцати лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;

9.8.6 контролировать соблюдение прав работников в возрасте до восемнадцати лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);

9.8.7 информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Раздел 10. Социальные гарантии и льготы

10.1. Стороны исходят из того, что:

Экономия бюджетных и внебюджетных средств может направляться на:

- премирование, стимулирующие выплаты работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, их семей, мероприятий по охране здоровья;
- улучшение материальной базы, содержание и капитальный ремонт зданий учреждения, благоустройство территории.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

10.2.2. обеспечить обязательное медицинское страхование работников;

10.2.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

10.2.4. работодатель предоставляет работнику по его заявлению отпуск с сохранением заработной платы по случаю:

- собственной свадьбы – 3 дня;
- свадьбы детей - 3 дня;
- рождения ребенка - 1 день;
- смерти супруга (и), членов семьи (детей, родителей, родных братьев и сестер, бабушки, дедушки) – 3 дня;
- 1 сентября родителям детей первого и выпускного классов -1 день;

10.2.5. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь при наличии в бюджете учреждения денежных средств из экономии:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере до 1,5 МРОТ;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере до 1,5 МРОТ;

в) при рождении ребенка (отцу или матери) до 1,5 МРОТ;

г) в связи со чрезвычайными ситуациями (пожар, наводнение) до 1,5 МРОТ;

д) адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников до 1,5 МРОТ;

е) приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов до 1,5 МРОТ;

ж) работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет до 1,5 МРОТ;

з) в связи с юбилейными датами (50, 55 и т.д. (для женщин), 50, 60 (для мужчин) до 1,5 МРОТ;

и) увольнение в связи с выходом на пенсию до 1,5 МРОТ;

к) молодым специалистам (1 раз в год) до 1,5 МРОТ;

л) к Международному Дню учителя до 1,5 МРОТ;

10.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.3.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.3.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.3.3. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

10.3.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.4. Обязательства сторон касающихся социальных гарантий и в связи с введением новых систем оплаты труда.

10.4.1. Работодатель обязуется:

- принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и в течение трех рабочих дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда России по месту регистрации,
- принять заявление работника об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. Ежемесячно исчислять, удерживать и перечислять дополнительные страховые взносы в соответствии с заявлением работника,
- предоставлять в Пенсионный фонд России по месту регистрации в течение 20 рабочих дней со дня окончания квартала реестры застрахованных лиц, содержащие сведения о суммах перечисленных дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и взносах работодателя,
- предоставлять ежемесячно работникам информацию об исчисленных, удержанных, и о перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии.

10.4.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- доводить до сведения работников - застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав работодателем,
- организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства,
- сотрудничать с органами Пенсионного фонда России в интересах работников - застрахованных лиц.

Раздел 11. Культура, спорт, быт

Работодатель и первичная профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

11.1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения (*см. 377 ТК РФ*);

11.1.2. обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;

11.1.3. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

11.1.4. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы.

11.2. Первичная профсоюзная организация:

11.2.1. осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 12. Защита трудовых прав работников

12.1. Работодатель включает представителей первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – первичной профсоюзной организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4 Работодатель обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, работник и первичная профсоюзная организация, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (инспекцию труда) или в суд (ст.ст. 384, 387, ст. ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

12.5. Первичная профсоюзная организация оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.6. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

12.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и первичная профсоюзная организация будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

12.7.1 неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий и оплаты труда;

12.7.2 заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

12.7.3 в связи с отказом работодателя учесть мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

12.7.4 если примирительные процедуры (ст.401 ТК РФ) не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

13.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что первичная профсоюзная организация является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1 защиты социально-трудовых прав и интересов работников (*ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

13.2.2 содействия их занятости;

13.2.3 ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

13.2.4 соблюдения трудового законодательства;

13.2.5 участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (*ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

13.4. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие первичной профсоюзной организации в их деятельности (*ст. 377 ТК РФ*).

13.5. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется**:

13.5.1 соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

13.5.2 не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

13.5.3. представлять первичной профсоюзной организации по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистической отчетности по согласованному перечню (*ст. 37 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

13.5.4 безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по согласованию с работодателем;

13.5.5 осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимые для уставной деятельности первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных помещений осуществляются учреждением.

13.5.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов,

необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

13.5.7. распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на всех работников первичной профсоюзной организации;

13.5.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю первичной профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

13.5.9. расследовать и учитывать несчастные случаи, происшедшие с не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять их в соответствии с Порядком расследования и учета несчастных случаев на производстве, определенным статьями 227-231 ТК РФ и Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» от 24.10.2002 № 73;

13.5.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1 % от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы;

13.5.11. предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам профсоюзного комитета для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя; а также для участия в качестве делегатов в работе съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов;

13.5.12. сохранять за членами первичной профсоюзной организации на период освобождения от основной работы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также в случаях краткосрочной профсоюзной учебы оплату времени участия в указанных мероприятиях.

13.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст. 378 ТК РФ).

13.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

13.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 14. Контроль за выполнением коллективного договора

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке выполнения коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1 осуществлять проверку выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

14.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая комиссия по подготовке и проверке выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора 1 раз в год с информацией работодателя и первичной профсоюзной организации об итогах проверок и принятых мерах;

14.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Первичная профсоюзная организация, подписавшая коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются ответственности в порядке, который установлен федеральным законодательством (*ст. 54 ТК РФ*).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются ответственности в порядке, который установлен федеральным законодательством (*ст. 55 ТК РФ*).

14.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору (*часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

14.7. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»*).

Раздел 15. Заключительные положения

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 ТК РФ и иными федеральными законами.

15.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

15.6. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания настоящего коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в УТИСЗН (ст. 50 ТК РФ), а также обязуется в течение 20 дней после подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников учреждения, а также знакомить с ним вновь поступающих работников.

Представитель работодателя:



директор
МКУ ДО РДЭЦ

И.А. Серяк
2017 года

Представитель работников:

председатель первичной
профсоюзной организации

Г.М. Терновой
« 2 » 10/2017 года

Перечень приложений к коллективному договору

1.	Правила внутреннего трудового распорядка	27
2.	Положение об оплате труда работников	50
3.	Положение об оказании материальной помощи работникам	64
4.	Положение о конфликтной комиссии по вопросам разрешения споров между участниками образовательного процесса	66
5.	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года	68
6.	Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченных работниками представительных органов на 2016 год	71
7.	Перечень профессий и должностей с ненормированным рабочим днем	73
8.	Годовой план мероприятий по охране труда и технике безопасности МКУ ДО РДЭЦ	75