

«Согласовано»

Общее собрание трудового коллектива

Протокол от «16» ноября 2017 г. № 2

Секретарь Аверсикова О.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного образовательного учреждения
дополнительного образования Тульской области
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»
(ГОУ ДО ТО «ЦДОД»)

Работодатель:



Директор ГОУ ДО ТО «ЦДОД»

Грошев Ю.В.

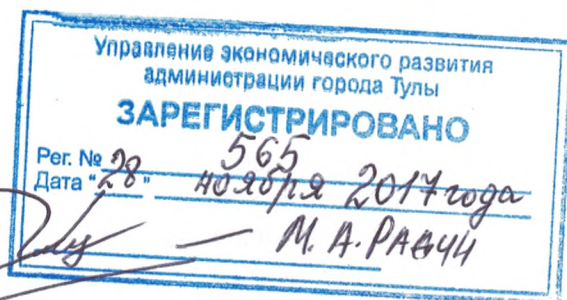
16 2017 г.

Представитель работников:

Представитель трудового
коллектива

Орденарцева Е.В.

«16» 11 2017 г.



Коллективный договор
Государственное образовательное учреждение дополнительного образования
Тульской области «Центр дополнительного образования детей» на 2017-2020 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ) (ред. от 15.06.2016). Договор является правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками трудового коллектива.

1.2. Стороны коллективного договора:

- работники учреждения в лице представителя трудового коллектива;
- работодатель в лице директора.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех сотрудников образовательного учреждения.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и соответствующими органами по труду.

2. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из следующих положений:

2.1. Возникающие на основе трудового договора отношения регулируются законодательством РФ в сфере труда и образования и настоящим коллективным договором. Трудовой договор - соглашение между работником и образовательным учреждением, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки два раза в месяц и в установленных размерах, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях (ст. 59 ТК РФ), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

3. Права и обязанности работодателя

Работодатель в рамках действующих законодательных актов имеет исключительные права в сфере управления, хозяйственной деятельности, распоряжения работниками и обязуется:

3.1. Создавать условия труда, необходимые для высоко - производительной работы и отвечающие требованиям безопасности.

3.2. Оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством работы, с учетом результатов производственной деятельности.

3.3. Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам в рамках трудового законодательства.

3.4. Решать другие вопросы, имеющие значение для трудового коллектива.

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

4. Права и обязанности работников

Работники имеют право:

4.1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности.

4.2. На возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с выполняемой работой.

4.3. На создание комиссии по трудовым спорам для разрешения коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде.

5. Оплата труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1. Каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника максимальным размером не ограничиваются.

5.2. Формирование должностных окладов руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждения производится на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов согласно Положению об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (Постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263)

5.3. Для высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда может производиться исходя из 9-12 разрядов. Основанием для установления оплаты труда по 9-12 разряду является перечень профессий согласно приложению №3 к Положению о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области.

5.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются ГОУ ДО ТО «ЦДОД» в пределах имеющихся средств, с соблюдением процедуры учёта мнения выборного представителя трудового коллектива учреждения.

5.5. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам учреждения устанавливаются доплаты к ставкам (окладам) или в установленном порядке осуществляется повышение ставок (окладов).

5.6. Доплаты компенсационного характера за условия труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством (Приложение №1 к приказу МО РФ от 29.03.1993 г. №113).

5.7. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющего работника

осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу).

5.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются соответственно в размерах до 12 % ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными условиями труда (Утверждены приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.1992 г. № 611).

5.9. Работодатель обязан производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни или предоставлением другого дня отдыха

5.10. Работодатель имеет право производить доплаты, надбавки в процентах к тарифным ставкам, окладам (перечень доплат и надбавок устанавливается в зависимости от наличия средств на эти цели).

5.11. Работодатель обязуется не допускать задержек выплаты заработной платы по причинам, зависящим от работодателя. Периодичность выплаты заработной платы устанавливать в соответствии со статьей 136 ТК РФ (3 и 18 числа каждого месяца).

5.12. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам государственного образовательного учреждения дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей» устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера сотрудникам ГОУ ДО ТО «ЦДОД», Положения о порядке и условиях установления выплат компенсационного характера сотрудникам ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

5.13. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, режиме работы ГОУ ДО ТО «ЦДОД», графиках отпусков.

6.2. Режим работы учреждения утверждается приказом директора.

6.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная рабочая неделя (36-часовая). Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.4. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.5. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.6. 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 (ст. 128 ТК РФ)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

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

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Количество дней отпуска устанавливается конкретно с учетом обстоятельств и возможностей учреждения.

6.7. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяются руководством на основании Устава, в соответствии с Приказом Минобразования России от 31.05.2016 г. № 644

7. Обеспечение занятости и регулирования увольнений

7.1. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Не допускается экономически и социально необоснованное сокращение рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения.

7.3. Разрабатываются меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня работников.

7.4. Работодатель предупреждает работника под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата.

7.5. Работодатель выплачивает увольняемому работнику выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

7.6. При сокращении штатов руководствуются статьей 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

7.7. О введении изменений в существующие условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

8. Улучшение условий и охрана труда

8.1. Работодатель гарантирует работникам:

8.1.1. Обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующими нормативными актами, законодательством. Выделение средств на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором.

8.1.2. Организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра работников, обязанных проходить медицинский осмотр.

8.1.3. Обеспечение своевременной выдачи работникам моющих и чистящих средств, индивидуальных средств защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

8.1.4. В случае стойкой утраты работником трудоспособности в результате профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, происшедшего по вине администрации, устанавливается единовременное денежное пособие.

8.1.5. Предоставление учебного отпуска по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства.

8.2. Представитель трудового коллектива ГОУ ДО ТО «ЦДОД» совместно с представителями администрации учреждения может осуществлять:

8.2.1. Организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц ГОУ ДО ТО «ЦДОД» по охране труда.

8.2.2. Организацию и проведение общественного контроля по охране труда.

8.3. В случае нарушения условий труда, отмеченных государственным инспектором Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Тульской области, может быть приостановлена работа после официального уведомления работодателя.

8.4. Управленческую деятельность в ГОУ ДО ТО «ЦДОД», направленную на обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса и предупреждение несчастных случаев регламентирует положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса государственного образовательного учреждения дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей».

8.5. Работник имеет право отказаться от работы при несоблюдении санитарно-гигиенических условий труда на его рабочем месте.

9. Социальное страхование

9.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в размере, предусмотренном действующим законодательством, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

9.2. Администрация имеет право при наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

9.3. Сотрудникам учреждения выплачивается единовременное пособие при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.4. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, выплачивается надбавка к ставкам заработной платы (должностным окладам).

9.5. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право, работать по их просьбе, неполный рабочий день, неделю.

9.6. Приобретаются медикаменты, лекарственные препараты.

9.7. Осуществляется государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

10. Контроль за соблюдением коллективного договора

10.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в сроки, предусмотренные законодательством.

10.2. Ответственность сторон за выполнение настоящего коллективного договора определяется главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.4. В случае возникновения споров, при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Срок действия коллективного договора три года.

10.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в течение всего срока его действия. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключен новый.

10.7. При реорганизации ГОУ ДО ТО «ЦДОД» коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

11. Заключение

11.1. Коллективный договор заключен выбранным представителем трудового коллектива и работодателем в лице директора.