



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
БОГОРОДИЦКИЙ РАЙОН**

Ленина ул., д. 3, г. Богородицк,
Тульская область, 301835
Тел.: (48761) 2-21-30, факс: 2-25-78
E-mail: ased_mo_bogoroditsk@tularegion.ru
<http://bogoroditsk.tularegion.ru>

22.12.2023 № 9426

На № _____

**Директору муниципального
учреждения дополнительного
образования «Дворец детского
(юношеского) творчества»
Лебедовой
Председателю первичной
профсоюзной организации
муниципального учреждения
дополнительного образования
«Дворец детского
(юношеского) творчества»
Дураченковой О.И.**

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора
(изменений и (или) дополнений к коллективному договору)**

Администрация муниципального образования Богородицкий район сообщает, что коллективный договор муниципального учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» зарегистрирован «21» декабря 2023 года.

Регистрационный номер 208.

При регистрации коллективного договора (изменений и (или) дополнений к коллективному договору) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Заместитель главы
администрации
муниципального образования
Богородицкий район**

Исп. Соколова Галина Геннадьевна
отдел экономического развития,
предпринимательства и сельского хозяйства,
ведущий экономист
galina.sokolova@tularegion.org
☎ (48761)2-19-74

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00DE96EAC5BEAF674BA15DAC743491B96DB
Выделен: Колыхалова Елена Степановна
Действителен с 26.05.2023 по 18.08.2024

Е.С.Колыхалова

Коллективный договор

муниципальное учреждение
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского)
творчества»

На 2024-2027 годы

Регистрационный № 208 « 21 » 12 2023 год

г. Богородицк

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	7
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	9
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.....	10
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	12
7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	13
8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	14
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Лебедевой Ольги Валерьевны, директора МУДО «ДД(Ю)Т», и работниками в лице первичной профсоюзной организации (ППО), председателя НПО Дураченковой Ольги Ивановны, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУДО «ДД(Ю)Т».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. «О мерах реализации государственной социальной политики», постановлением от 30.09.2020 г. № 684 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных образований Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Лебедевой О.В.;

работники образовательной организации, в лице их представителя - председателя ППО - Дураченковой О.И.;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания в течение 10 дней под роспись. ППО коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При изменении форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты МУДО «ДД(Ю)Т», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (оклад работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования (далее - ПДО) и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до

ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении ПДО, для которых МУДО «ДД(Ю)Т» является местом основной работы учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в кабинетах. Объем учебной нагрузки, установленный ПДО в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год без согласия работника, за исключением следующих случаев:

- сокращения количества обучающихся в группах;
- корректировки количества часов учебных планов;
- выхода работника из отпуска по уходу за ребёнком.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до истечения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими ПДО.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях).

Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

Возвращения на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы на определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).

2.14. Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.14.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МУ ДО «ДД(Ю)Т».

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

2.15.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

2.15.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему' командировочные расходы (суточные, проезд к месту' обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

2.15.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, (ст. 197 ТК РФ).

2.16. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 7 час в неделю для самостоятельного поиска новой работы. С сохранением заработной платы.

2.18. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

2.19. Стороны договорились, что:

2.19.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.19.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.19.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для других работников - 40 часов.

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

3.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования.

3.5. В случае возможности (в зависимости от объема учебной нагрузки) предоставлять ПДО методический день. Методический день предоставляется педагогу в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в учреждении проводятся занятия.

3.6. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

3.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.334 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию учреждения, отпуск предоставляется вне графика.

3.12. Всем педагогическим работникам ОУ устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам - 28 календарных дней. Всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск за работу и проживание в зоне со льготным социально-экономическим статусом в количестве 7 календарных дней. Заместителю директора по АХЧ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в количестве 5 календарных дней. Работнику может быть предоставлен отпуск через 6 месяцев непрерывной работы в данном учреждении. Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (ст. 114-115 ТК РФ), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника: - отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы.

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. На основании письменного заявления предоставлять работникам оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких, родственников - 3 дня;
- уход за больным членом семьи (после операции и т.п.) - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день (1 сентября);
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до 5 дней.

3.13.2. На основании письменного заявления предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.13.3. Предоставлять педагогическим работникам отпуск без сохранения зарплаты не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законодательством, в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников МУДО «ДД(Ю)Т» осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Богородицкого района, утвержденного постановлением главы администрации Богородицкого района от 30.09.2020 г. № 684 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Месячная заработная плата работника не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Тульской области (ст. 133 ТК РФ).

4.3. Установить фонд доплат и надбавок в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца, в соответствии со ст.136 ТК РФ

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим днем выплаты заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения ими работы, либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.6. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ и др.)

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.7.2. Конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику - не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.7.4. При расторжении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

4.7.5. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу.

4.7.6. Установить 10% надбавку к должностному окладу работникам образования, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного образования», «Отличник просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования»; 15% надбавку педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель школы РСФСР» в соответствии с ЗТО «Об образовании».

4.7.7. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о порядке доплат и надбавок.

4.7.8. Производить выплату лечебного пособия в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

4.7.9. Осуществлять премирование участников профессиональных конкурсов.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

5.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию. Организовывать медосмотр за счет средств организации, входящих в состав затрат (ст. 212-213, 266 ТК РФ; в ред. ФЗ от 30.06.2006г. № 90-ФЗ)

- 5.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 5.4. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 5.5. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).
- 5.6. Выплатить педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.
- 5.7. Обеспечивать работникам бесплатный доступ использования информационно-библиотечных фондов, имеющихся в учреждении, сети Интернет.
- 5.8. В целях защиты пенсионных прав работающих, работодатель обязуется:
- 5.8.1. Участвовать в решении вопросов обязательного пенсионного страхования и добровольного пенсионного обеспечения застрахованных лиц в соответствии с Федеральными Законами от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
- 5.8.2. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривать мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.
- 5.8.3. Рассматривать возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
- 5.8.4. Организовывают совместно с профсоюзной организацией работу комиссии по пенсионным вопросам.
- 5.8.5. Принимать меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.
- 5.8.6. Выдавать работникам учреждения копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный Фонд Российской Федерации.
- 5.8.7. Обеспечивать сохранность документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.
- 5.8.8. Предоставлять в Пенсионный Фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.
- 5.9. Профком обязуется:
- 5.9.1. Осуществлять общественный контроль за выполнением раздела коллективного договора «Обязательное пенсионное страхование».
- 5.9.2. Оказывать организационную помощь представителям Пенсионного Фонда Российской Федерации, в работе консультационного пункта Пенсионного Фонда Российской Федерации в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

5.9.3. Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профсоюзов в суде по пенсионным вопросам.

5.9.4. Организовывать мероприятия по торжественному вручению в учреждении пенсионных удостоверений с приглашением представителей территориальных органов Отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по Тульской области.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

6.2. Предусмотреть затраты на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, при наличии денежных средств на текущем счете.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу¹, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку¹ знаний работников учреждения по охране труда 2 раза в год - на начало учебного года и вторая половина года.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (при условии финансирования).

6.5. Обеспечить работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

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

6.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший, по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.10. Обеспечивать каждое рабочее место инструкцией по охране труда по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

- 6.12. Создать условия для работы в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 6.13. Уполномоченному по охране труда производить ежемесячно доплату за работу, не входящую в круг основных обязанностей, из фонда доплат и надбавок.
- 6.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.17. Профком обязуется:
- 6.17.1. Контролировать соблюдения законодательства по охране труда, выполнение мероприятий Соглашения по охране труда через комиссию по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством.
- 6.17.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в работе комиссии по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.
- 6.17.3. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников МУДО «ДД(Ю)Т».

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом предварительного согласия профкома.
- 7.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.
- 7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (в размере 1%), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

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

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для участия в конференциях, семинарах, совещаниях и других профсоюзных мероприятиях.

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

Председатель первичной профсоюзной организации и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.9. Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной организации, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей (по социальной защите работников, по работе с коллективным договором и др.), уполномоченному по охране труда.

7.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

7.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- повышения размеров оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- контроль за получением денежных средств из любых источников и их распределение.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Профком обязуется:

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

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

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным с назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
- 8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МУДО «ДД(Ю)Т».
- 8.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 8.15. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 8.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МУДО «ДД(Ю)Т».

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в отдел экономического развития, предпринимательства и сельского хозяйства администрации МО Богородицкий район для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МУДО «ДД(Ю)Т».

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

от работодателя:

Директор



О.В. Лебедева

от работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации

О.И. Дураченкова