

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
« Дом детского творчества города Рассказово»
на 2017 — 2019 г. г.
(с изменениями)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества города Рассказово, далее МБУДО ДДТ, дом детского творчества.

1.2. Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дома детского творчества.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель - в лице его представителя директора дома детского творчества Яковлевой Е. П., работники, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации и ее выборного профсоюзного органа.

1.4. Стороны договорились, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки и ее профком в соответствии со статьей 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников дома детского творчества независимо от их членства в профсоюзе, при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дома детского творчества.

1.6. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7. Работодатель в соответствии со ст. 8 ТК РФ принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 ТК РФ работники дома детского творчества участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- согласование с профсоюзным комитетом
- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.9. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия

прежнего на срок до трёх лет. 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.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с 01.11. 2017 года и действует по 31. 10. 2019 года.

2. Трудовые права работников дома детского творчества. Условия приема и увольнения. Трудовой договор.

Руководитель образовательного учреждения признает, что:

2.1 Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается 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. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 5 7 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективный контракт) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником дома детского творчества заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона).

По соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости

допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.7. Обязательным условием трудового договора (эффективного контракта) педагогического работника дом детского творчества является объем учебной нагрузки:

2.7.1. Объем преподавательской работы педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.7.2. Право распределять урочную работу предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профкомом, который несет ответственность за ее реальность.

2.7.3. Руководитель образовательного учреждения гарантирует проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.7.4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем дома детского творчества по согласованию с профкомом.

2.7.5. Руководитель дома детского творчества обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов.

2.7.7. Объем урочной работы на следующий учебный год не может быть уменьшен, за исключением случаев уменьшения количества групп и часов по учебным планам и программам. Изменение объема урочной работы устанавливается с письменного согласия работника.

2.7.8. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогу –психологу, методисту. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстеру. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогов дополнительного образования принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать: для педагогических работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной рабочей недели; для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

2.7.9. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений возможно только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы .

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

2.7.11. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется отделом образования администрации города.

2.7.12. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, установленный на начало учебного года не может быть изменён в текущем году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования в сторону её снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогов дополнительного образования по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объёма учебной нагрузки педагогов дополнительного образования в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся групп.

2.7.13. Продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки без его согласия не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.8. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в доме детского творчества работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Увольнение работников по инициативе работодателя проводится с соблюдением положений ст. 81, 82, 179, 180, 261 ТК РФ. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.11. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудо-устройства.

2.12. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- члены профсоюза, избранные в состав выборных органов первичной профессиональной организации;
- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.
- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

2.13. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами,

отраслевыми почетными званиями и грамотами.

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

2.15. Стороны обязуются создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

2.16. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников дома детского творчества способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.17. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

2.1.8. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3. Оплата труда

3.1. Оплата труда работников образовательных учреждений состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; выплат компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат симулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

3.2. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда Российской Федерации.

3.3. Заработная плата работников образовательных учреждений зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

3.4. Размеры окладов, ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются локальным нормативным актом «Положение об оплате труда работников дома детского творчества», который принимается с учетом мнения профкома. Размеры окладов (должностных окладов) не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ Постановлением администрации города от 19. 10. 2016 № 1843 « Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Рассказово».

3.5. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда данного учреждения, утвержденным с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам дома детского творчества осуществляются руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профкома.

3. 7. Заработная плата работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени, выполнивших норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим

законодательством на день начисления заработной платы. . Месячная заработная плата работника дома детского творчества, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3. 8. Условия оплаты труда, включая размер окладов (должностных окладов); ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада): ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. 9. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

3.11. Заработная плата выплачивается 9 и 24 числа каждого месяца. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.

3.12. Выплата заработной платы в установленные настоящим договором сроки осуществляется работодателем путём перечисления на счёт работника в банке по заявлению работника.

3.13. 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.

3.14. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (неполученной зарплаты) в соответствии со ст. 234 ТК РФ.

3.15. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, где в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3. 16. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.17. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, в периоды отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебновспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной

деятельности)) по указанным выше причинам.

3.18. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится,

Профсоюзный комитет обязуется:

3.19. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.20. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и труда работников.

3.21. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

3.22. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22. 12. 2014 № 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 », Приказа Минобрнауки России от 11. 05. 2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка дома детского творчества, Положением «О режиме рабочего времени, времени отдыха педагогических работников дома детского творчества», Положением « О соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года», расписанием, утвержденными руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возглавляемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 ТК РФ.

4.3. Рабочее время педагога в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени.

4.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника,

В других случаях, не указанных в ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5. Работники образовательного учреждения могут работать по совместительству.

Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день.

4.6. Работникам дома детского творчества в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Перечнем, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»: 42 календарных дня для педагогических работников, директора, заместителя директора по УВР; 28 календарных дней - заместителю директора по АХР и др. работникам.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ),

4.7. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета.

· 4.8. Работникам образовательного учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до трех календарных дней сверх установленных законодательством в случаях:

- свадьбы работника и (или) свадьбы его детей;
- смерти членов семьи (супруга/супруги, детей, родителей, родных братьев и сестер);
- выписки супруги из роддома при рождении ребенка;
- прохода в Российскую Армию сына - матери (отцу);

4.8. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5. Охрана труда.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников дома детского творчества в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель:

1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ и Рекомендациями Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015г. №12-1077.

2. Выделяет средства на улучшение условий охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведение других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательной деятельности.

2.1. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

3. Создаёт службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в соответствии со ст.217 Трудового кодекса РФ.

4. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.
6. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ.
7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, молоком и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.
8. Проводит учёт и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
9. Проводит расследование несчастных случаев в установленном законодательством порядке.
10. Осуществляет обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии законодательными и иными правовыми актами в сфере социального страхования.
11. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, по результатам проведённой специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации:

1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательной деятельности.
2. Координирует работу уполномоченных по охране труда и внештатных технических инспекторов по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в доме детского творчества.
3. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда.
4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в комиссиях по:
 - охране труда и здоровья;
 - проведению специальной оценки условий труда;
 - организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
 - расследованию несчастных случаев на производстве;
 - приёмке учебных кабинетов к началу нового учебного года.
5. Оказывает методическую и консультативную помощь в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях (филиалах) организации.
6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации;
7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Стороны совместно:

1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий труда, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.
2. Организуют участие уполномоченных лиц по охране труда дома детского творчества в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза».
3. Организуют проведение комплексных, тематических целевых проверок в доме детского творчества по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях

представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

4. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

6. Социальные гарантии и льготы.

6.1. Работодатель гарантирует:

6.1.1. Обеспечивать не реже одного раза в 3 года право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности с сохранением среднего заработка.

6.1.2. Обеспечивать не реже одного раза в 5 лет участие педагогических работников в процедуре аттестации на квалификационную категорию.

6.1.3. Обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностями на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией дома детского творчества один раз в пять лет.

6.1.4. При угрозе массовых увольнений принимать меры (с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) по трудоустройству высвобождаемых работников у других работодателей; организации опережающего профессионального обучения и стажировке работников; введению неполного рабочего времени; организации общественных, временных работ и самозанятости (совместно с территориальными органами занятости населения).

6.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

6.3. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории. Педагогический работник вправе обратиться с заявлением о проведении аттестации с целью установления высшей квалификационной категории по должности, по которой ранее имел высшую квалификационную категорию, и срок действия которой истек.

6.4. Оценка профессиональной деятельности педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07. 04. 2014 № 276, при условии, что их деятельность связана с соответствующим и направлениями работы. В целях обеспечения объективной оценки результатов профессиональной деятельности педагогического работника согласно критериям: в рамках каждого критерия разрабатываются показатели оценки результатов профессиональной деятельности педагогического работника в зависимости от наименования должности, направления работы и квалификационной категории.

6.5. Документы, подтверждающие результаты профессиональной деятельности, предоставляются педагогическими работниками на бумажном носителе в формате Портфолио.

6. 6. Правила осуществления всестороннего анализа и оценки результатов профессиональной деятельности педагогических работников, в том числе показатели оценки результатов профессиональной деятельности в зависимости от наименования должности, направления работы и квалификационной категории, условия привлечения экспертов, основания для освобождения от предоставления Портфолио, основания для предоставления Портфолио в упрощенной форме, требования к оформлению Портфолио определяются регламентом работы областной аттестационной комиссии, утвержденным приказом Управления образования и науки Тамбовской области. Основания для освобождения от предоставления Портфолио и основания для предоставления Портфолио в упрощенной форме подтверждаются педагогическим работником документально. Копии документов заверяются

работодателем.

6.7. По результатам аттестации педагогического работника в целях установления квалификационной категории областная аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории)

6.8. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте РФ.

6.9. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель образовательного учреждения признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации дома детского творчества, ее выборе профсоюзного органа-профкома определяются Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», настоящим Коллективным договором.

7.2. Руководитель создает необходимые условия для организации и эффективной деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций согласно Типовому положению об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

7.3 Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Создавать комитеты (комиссии) по охране труда и обеспечивать его деятельность.

7.3. Руководитель образовательного учреждения признает право профсоюзного комитета дома детского творчества на осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, с: держащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.4. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5. Работодатели обязуются:

ежемесячно бесплатно перечислять в безналичном порядке на счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников – членов Профсоюза в размере членских профсоюзных взносов на основании личного заявления работника в день выплаты заработной платы работникам, установленный правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

предоставлять выборному профсоюзному органу учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной

профсоюзной организации.

7.6. Принимать локальные правовые акты с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.7. Учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами.

7.8. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

7.9. Руководитель образовательного учреждения не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через централизованную бухгалтерию на расчетный счет профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

7.10. Руководитель дома детского творчества принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8);
- составление графика сменности (ст. 103 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 дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Обеспечение педагогическим работникам не реже одного раза в 3 года права на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности и не реже одного раза в 5 лет участие педагогических работников в процедуре аттестации на квалификационную категорию и подтверждения соответствия занимаемым должностям. (ст. 196 ТК РФ).

7.12. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

7.13. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней зарплатки на время участия.

7.14. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда неосвобожденного, председателя профсоюзного комитета дома детского творчества как руководителя выборного профсоюзного органа будет производиться за счет средств дома детского творчества в виде премии в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы учреждения в размере до 20% от повышенной ставки.

7.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

7.16 Члены профкома включаются в состав комиссий дома детского творчества по

тарификации, по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8. Обязательства профсоюза.

Профсоюзный комитет образовательного учреждения 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 Трудовым кодексом РФ.

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников дома детского творчества.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, предоставляемую первичной профсоюзной организации администрацией города, управлением образования, районным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Р.Ф.

8.6. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9. Контроль выполнения коллективного договора

9. 1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9. 2. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора — руководителем дома детского творчества, с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

9. 3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4. Осуществляя контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора на общем собрании работников.

9. 5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры разрешения — забастовок.

Настоящий коллективный договор утвержден общим собранием дома детского творчества г. Рассказово 11 декабря 2017 г.

Директор
МБУДО ДДТ

Е. П. Яковлева

Председатель
профсоюзного комитета

Н. В. Федорова

