

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей № 36» (далее – МОУДОД «ЦДОД № 36»)
- 1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств членов Профсоюза и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов Профсоюза, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и Муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования детей №36».
- 1.3. Сторонами КД являются:
работодатель, МОУ ДОД «ЦДОД № 36», представленный в лице директора учреждения **Ивановой Е.А.**, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МОУ ДОД «ЦДОДО № 36», именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя **Куклина И.Н.**
- 1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст.ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего КД. Согласие либо отказ профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляется протоколом, который прилагается к настоящему КД и является неотъемлемой его частью.
- 1.5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.6. В течение срока действия КД стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения членов Профсоюза. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.
- 1.7. Настоящий КД вступает в силу с момента его подписания сторонами, сроком на 3 года.
- 1.8. Перечень прилагаемых к КД локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- 1.9. Стороны определяют следующую форму управления учреждением через профком:
 - учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы членов Профсоюза, а также по вопросам, предусмотренным ч.2, гл.8, ст.53 ТК РФ (основные формы участия работников в управлении организацией) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД.

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.
- 2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.
- 2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре с учетом мнения профкома.
 Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.
 Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (18 часов, концертмейстер – 24 часа) устанавливается только с их письменного согласия.
 Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам программ, сокращая количество групп.
 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки возможны только по взаимному согласию сторон либо по инициативе работодателя в случаях, оговоренных трудовым законодательством или указанным Типовым положением, когда согласие работника не требуется.
- 2.5. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.
- 2.6. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

4. Стороны пришли к соглашению, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст.187 ТК РФ) 1 раз в 5 лет.
 - 3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
 - 3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к КД перечня.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять профком 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ (ликвидации учреждения, сокращения штата), предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.
 - 4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома.
 - 4.3. 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 два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. А также предусмотреть повышение занятости граждан предпенсионного и пенсионного возраста; трудоустройство на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу; установление преференций для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, и инвалидов трудоспособного возраста, включая организацию рабочих мест с гибкими формами занятости, такими как: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы, посменная работа, домашняя работа для трудоустройства женщин, имеющих несовершеннолетних детей; взаимодействие с образовательными учреждениями о целенаправленной подготовке и стажировке студентов, начиная со 2-3 курсов.

5. Рабочее время и время отдыха.

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, календарно-тематическим планом, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. Педагогам дополнительного образования 1 и высшей квалификационной категории по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.3. Работодатель обязуется:
- 5.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
 - с ненормированным рабочим днем.
- 5.3.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 14 календарных дней;
 - имеющих 2 детей до 14 лет – 14 календарных дней;
 - похороны родственников – 5 календарных дней;
 - юбилейные дни рождения – 5 календарных дней.
- 5.3.3. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
- 5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и премирование труда.

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 г., утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 г., протокол №11. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с новой системой оплаты труда «на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, присвоенной по результатам аттестации». Стаж работы дает право на получение надбавки «стимулирующего характера» за выслугу лет должностному окладу.
- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются – 8 и 23 число текущего месяца (интервал между выплатами составляет 15 дней).
- 6.3. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения КД, отраслевого или территориального тарифного соглашений по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере.

7. Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 7.1.2. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.
- 7.1.3. Провести плановую аттестацию рабочих мест в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда», и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранению жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденное постановлением Минтруда России и Минобразования России.
- 7.1.5. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 7.1.6. Обеспечить наличие в Центре нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.
- 7.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами.
- 7.1.8. 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. 220 ТК РФ).
- 7.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 7.1.10. Обеспечивать компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.
- 7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.
- 7.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических, (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. (Статья № 213 ТК РФ; Приказ МинЗдравСоц Развития России от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся

обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

7.1.16. Вести учет средств на организацию отдыха работников и их детей в период трудовых отпусков.

7.1.17. Осуществить профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте согласно Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятые во исполнение Рекомендаций о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200). В целях обмена информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах.

Председатель профсоюзного комитета обязуется:

7.2.1. Оказывать содействия работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояние охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

В целях защиты прав интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов в Центре в области охраны труда, улучшение условий и охраны труда, документы о дополнительных компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда;

- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах, и комиссии по трудовым спорам Центра по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.2.3. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.2. Обеспечение детей работников Центра путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха.

8.3. Обеспечение права работника на оплачиваемый раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), провоз багажа весом до 30 килограммов. Неработающие члены семьи работника имеют право на оплату проезда в летний детский лагерь или другое место отдыха, независимо от того, собирается ли выезжать сам работник или выезжает в другое место отдыха.

Основание: п. 2 Приложения № 1 к решению Совета МО ГО «Сыктывкар» от 14.04.2006 года № 26/04-371 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками учреждений, финансируемых из местного бюджета муниципального образования городского округа «Сыктывкар».

9.Гарантии профсоюзной деятельности

9. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
- 9.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.
- 9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.
- В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.п.), средства связи (телефон, Интернет), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК, ст. 28 п. 1 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 9.3. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.
- 9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 370 ТК РФ).
- 9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, по охране труда, социальному страхованию и другое.
- 9.6. Работодатель согласовывает мнение профсоюза по следующим вопросам:
- расторжение трудового договора по инициативе администрации с работником;
 - привлечение к сверхурочным работам;
 - очередность предоставления отпусков;
 - установление сроков выплаты заработной платы;
 - охрана и безопасность труда;
 - социальные льготы и гарантии работников.
- 9.7. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:
- бесплатная юридическая консультация;
 - защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
 - бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
 - получение материальной помощи из средств профсоюза;
 - получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

10. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:
- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.3. Проводить работу по укреплению дисциплины труда, предусматривающему комплекс мер по усилению трудовой дисциплины, формированию чувства ответственности, развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.
- 10.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- 10.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников учреждения.
- 10.6. Периодически доводить промежуточные итоги выполнения КД до трудового коллектива.
- 10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных КД, а также с изменениями условий труда.
- 10.8. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения.

11. Контроль за выполнением условий коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 11. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль за реализацией положений КД. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД, отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.