

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
"Детско-юношеский Центр "Каскад"
на 2016-2018 гг.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»

Ю.И. Голохвастова

«08» декабря 2015 г.



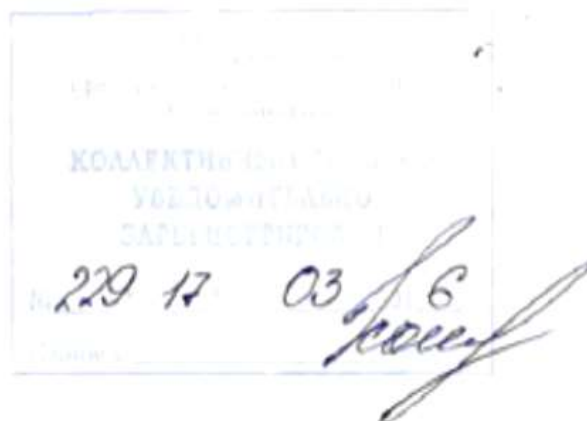
От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»

В.А.Трынкина

«08» декабря 2015 г.

Принят
на общем собрании
трудоого коллектива
"08" декабря 2015 г.
Протокол № 1



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования "Детско-юношеский Центр «Каскад»» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (председателя профкома);

– работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.10. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 ТК РФ):

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, учредительными документами, Уставом Учреждения, другими локальными актами Учреждения.

1.12. Работодатель и трудовой коллектив Учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписывать коллективный договор.

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

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.18. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия коллективного договора – 3 года.

II. Обязанности работодателя

2.1. Исключительным правом и обязанностью работодателя является право планирования, управления, контроля деятельности Учреждения: прием, увольнение, перевод, повышение квалификации работников. Работодатель признает, что главная ценность Учреждения – его работники, и делает все возможное для их успешной творческой деятельности.

2.2. Работодатель обязуется незамедлительно рассматривать просьбы, заявления, предложения работников по социально-трудовым вопросам, предоставленные в письменном виде. Срок рассмотрения представленных вопросов не может превышать: по текущим вопросам – 5 дней, по перспективным и сложным – 15 дней.

2.3. Работодатель осуществляет подготовку (переподготовку) и (или) повышение квалификации работников 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения (и Учредителя), в остальных случаях – при наличии средств по договору работника с работодателем (софинансирование).

2.4. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов трудовой деятельности, поддержания здоровья работников.

2.5. Работодатель выделяет средства на периодические медицинские осмотры трудящихся (ст. 213 ТК РФ); организацию их отдыха и досуга (ст. 41 ТК РФ – с учетом финансово-экономического положения работодателя).

2.6. Работодатель обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда на основании действующих положений.

2.7. Работодатель представляет интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными, общественными и другими органами.

2.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- локальные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Учреждения (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

2.9. При принятии решения о сокращении штата работников Учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому о сокращении штатных единиц не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

III. Обязанности работников

3.1. Обязанностью работников Учреждения является полное использование рабочего времени для производительного и качественного труда.

3.2. Каждый работник Учреждения обязан выполнять Устав Учреждения, должностную инструкцию, Правила внутреннего трудового распорядка, график работы Учреждения и иные локальные акты.

3.3. Работники Учреждения должны повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденным графиком.

3.4. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности;
- бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов Учреждения, а также к имуществу других работников Учреждения;
- незамедлительно сообщать непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- своевременно сообщать администрации Учреждения о своем выходе на больничный;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- проходить в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.5. Согласно статье 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.6. Согласно статье 213 ТК РФ работники Учреждения должны проходить в установленном порядке обязательный предварительный (при приеме на работу) и периодический медицинские осмотры.

3.7. При поступлении на работу в Учреждение работник предоставляет следующие документы:

- заявление о приеме на работу;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу в Учреждение на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра;
- справка с основного места работы (если работник принимается по совместительству);
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- справка из органов МВД о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

IV. Обязанности профсоюзного комитета

4.1. Профсоюзный комитет принимает меры к безусловному выполнению действующего Трудового кодекса РФ, Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положений настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2. Профком выявляет и представляет интересы в социальном партнерстве работников Учреждения – членов профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ – интересы всех работников Учреждения.

4.3. Профсоюзный комитет содействует разрешению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работодателем и работниками Учреждения путем участия в комиссии по трудовым спорам, которая создается из равного числа представителей работодателя и работников (глава 60 ТК РФ).

4.4. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, осуществляет информирование трудового коллектива об изменениях трудового законодательства.

4.5. Профком оказывает членам профсоюза материальную помощь из средств фонда профсоюзных взносов (при наличии средств), разрабатывает критерии оказания материальной помощи, доводит данные критерии до сведения трудового коллектива.

4.6. Профсоюзный комитет осуществляет организацию культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, выделяет средства (членам профсоюза) на проведение данных мероприятий.

4.7. Профком ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки.

4.8. Профком принимает участие в решении вопросов развития образовательного процесса, укрепления материально-технической базы Учреждения.

4.9. Представители профсоюзного комитета участвуют в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

4.10. Профком планирует свою деятельность, предоставляет отчет о проделанной работе на общем собрании трудового коллектива 1 раз в конце учебного года.

4.11. Профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

V. Трудовой договор

5.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАУ ДО ДЮЦ «Каскад».

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

5.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, другими локальными нормативными актами, действующим в Учреждении.

5.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению руководителя или его представителя.

5.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

5.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

5.8. При приеме на работу для работников устанавливается испытательный срок, период действия которого отражается в трудовом договоре. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

5.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

5.11. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

5.12. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

5.13. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

5.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 77 ТК РФ.

5.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

VI. Оплата труда. Материальное стимулирование

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г.Березники, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, Положением об оплате труда работников Учреждения, Положением о стимулирующей части оплаты труда работников Учреждения, условиями трудового договора.

В области оплаты труда стороны договорились:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

6.2. Выплату заработной платы производить дважды в месяц в соответствии с утвержденными лимитами бюджетных обязательств, предоставленных комитетом по вопросам образования заявками в следующие сроки:

— на выплату заработной платы за 1-ую половину месяца 25 числа текущего месяца;

— на выплату заработной платы за 2-ую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным;

— отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.3. Работникам гарантируется оплата труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации.

6.4. Оплата труда педагогов дополнительного образования включает: базовую часть с учетом выплат компенсационного характера и стимулирующую часть.

Оплата труда педагогических работников, непосредственно не осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и административно-управленческого персонала включает: должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в тарификационных списках. При составлении тарификации учитываются педагогический стаж, профессиональное образование, квалификационная категория. Предварительная тарификация на новый учебный год составляется до 1 июня, перед уходом педагогических работников в отпуск.

6.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются согласно Положению о порядке и условиях выплат компенсационного характера работникам Учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно Положению о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера производится по результатам труда при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, при условии наличия необходимых средств фонда оплаты труда.

Основанием для выплат стимулирующего характера является приказ директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

6.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается путем зачисления денежных средств на лицевые счета банковских карт.

6.9. Работникам Учреждения ежемесячно выдаются индивидуальные выписки из лицевых счетов по заработной плате с расшифровкой начислений и удержаний.

6.10. Педагогам, специалистам, административно-управленческому персоналу устанавливаются дополнительные ежемесячные надбавки за счет средств местного бюджета, размер которых определяется Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Березники, в следующих случаях:

6.10.1. Лицам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, устанавливается ежемесячная надбавка в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

6.10.2. Лицам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по

очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, устанавливается дополнительная ежемесячная надбавка в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

6.10.3. Лицам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, по истечении трех лет работы выплачивается единовременное пособие.

6.10.4. Со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.10.5. Работникам, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.10.6. Имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.11. При наличии у работника государственной и отраслевой награды выплата производится по одному максимальному основанию.

6.12. При увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) или по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие.

VII. Нормирование и организация труда, режим работы

7.1. Режим работы МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»: шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников установлена пятидневная рабочая неделя, в соответствии с трудовым договором. Общим выходным днем является воскресенье.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы работников устанавливается согласно трудовому законодательству РФ, постановлениям Правительства РФ.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с их письменного согласия.

7.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу (не конкретизированную по количеству часов), предусмотренную должностными обязанностями, режимом рабочего времени и другими нормативными документами.

7.4. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает учебные занятия, независимо от их продолжительности (30 – 45 минут) и короткие перерывы между занятиями.

Педагогические работники должны приходить на работу не позднее чем за 15 минут до начала занятий.

7.5. Выполнение нормируемой части педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, которое утверждается директором Учреждения.

7.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон.

Уменьшение учебной нагрузки по инициативе работодателя возможно в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- изменения организационных или технологических условий труда.

7.7. В период осенних, зимних, весенних, летних каникул для педагогических работников продолжительность работы устанавливается в пределах времени, не превышающей учебную нагрузку до начала каникул. График работы во время каникул утверждается директором Учреждения.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.8. Режим работы, время отдыха, порядок приема, перевода и увольнения всех сотрудников Центра определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства РФ.

7.9. В случаях производственной необходимости привлечение сотрудников Учреждения к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, допускается только по письменному распоряжению директора Учреждения, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

7.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет.

7.12. Работники Учреждения должны приходить на работу не позднее чем за 10 минут до начала рабочего дня.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, который не включается в рабочее время.

7.13. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ).

7.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 14 календарных дней.

7.15. График отпусков на следующий календарный год составляется до 1 декабря текущего года, утверждается директором, согласовывается профкомом и доводится до сведения работников.

7.16. Продление, перенесение, разделение отпуска, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 и ст.125 ТК РФ.

7.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также по причинам, перечисленным в статье 128 ТК РФ и в статье 263 ТК РФ, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен кратковременный социальный отпуск следующей продолжительностью:

- с рождением ребенка (отцу) - 1 день;
- работникам в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные брат, сестра) - до 5 дней;
- при вступлении работника в брак - до 3 дней;
- для проводов сына в армию - 1 день;
- родителям первоклассников 1 сентября - 1 день.

7.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления определяются действующим Трудовым кодексом РФ.

VIII. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации

8.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

8.2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими

профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

8.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой дополнительной общеразвивающей программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с реализуемой дополнительной общеразвивающей программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке дополнительных общеразвивающих программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов дополнительных общеразвивающих программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Центра, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Центра;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

8.4. Академические права и свободы, указанные выше, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

8.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- 1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

8.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Центра определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

IX. Охрана труда и здоровья работников

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

9.1. Администрация и профком обязуются:

9.1.1. 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).

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.

9.1.2. Обеспечивать температурный, воздушный, световой и водный режим в Учреждении в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

9.1.3. Обеспечивать противопожарный, антитеррористический режим в Учреждении.

9.1.4. Организовывать оздоровительные мероприятия не менее 2 раз в год (дни здоровья).

9.1.5. Проводить обучение (инструктаж) работников Учреждения по вопросам охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности и техники безопасности.

9.1.6. Организовывать и контролировать проведение за счет средств работодателя периодические медицинские обследования работников с целью охраны их здоровья, предупреждения и нераспространения заболеваний.

9.1.7. Принимать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

9.1.8. Своевременно проводить расследование несчастных случаев с работниками. Производственный травматизм (акты Ф, Н-1) расследует администрация Центра, бытовые травмы (акты Ф, БГ) – профсоюзный комитет.

9.1.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

9.1.10. Проводить специальную оценку условий труда.

9.1.11. При подготовке Учреждения к началу учебного года производить осмотр кабинетов и оборудования на предмет соответствия требованиям СанПиН и требованиям охраны труда и техники безопасности, с составлением соответствующих актов.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Осуществлять обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2.3. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом № 1122н от 17 декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

9.2.4. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.2.5. Проводить обучение (инструктаж) по вопросам техники безопасности, пожарной и антитеррористической безопасности, охране труда.

9.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома. (ст. 212 ТК РФ).

9.2.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарной безопасности, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

9.2.8. Осуществлять своевременное выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

9.2.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обязательный медицинский осмотр, а также имеющих медицинские противопоказания.

9.2.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Организовывать встречи с представителями здравоохранения для профилактических бесед, консультаций по охране здоровья (о эпидемиологическом состоянии города, профилактических прививках и т.д.)

9.3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

9.3.3. Осуществлять своевременное выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

9.4. Работники обязуются выполнять все требования охраны труда, пожарной безопасности и техники безопасности.

X. Гарантии и компенсации

10.1. Работодатель гарантирует компенсации:

10.1.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

10.1.2. При прохождении работниками медицинских осмотров.

10.1.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы - с сохранением места работы и средней заработной платы.

10.1.4. При прохождении курсов повышения квалификации в другой местности (стоимость курсов, проезд, оплата жилого помещения и другие расходы, связанные с проживанием – суточные), при наличии средств Учреждения.

10.1.5. При направлении в служебные командировки в другие местности (проезд, проживание и другие расходы, связанные с проживанием – суточные), с сохранением места работы и средней заработной платы, с учетом совмещения должностей (ст. 167, 168 ТК РФ).

10.1.6. При расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией Учреждения или с сокращением штата работников;

- призывом работника на военную службу;

- отказом работника от перевода на другую должность, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей должности;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- восстановлением на работе другого работника, ранее выполнявшего эту работу -

в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

10.1.7. При несчастном случае с работником на производстве или профессиональном заболевании.

10.1.8. В случае временной нетрудоспособности (больничный лист).

10.1.9. В случае сдачи работником донорской крови или ее компонентов.

10.2. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий и др.) работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные действующим законодательством, настоящим коллективным договором (ст. 149 ТК РФ).

10.3. При принятии решения о сокращении штата работников работодатель обязан уведомить об этом сокращаемых работников не позднее чем за два месяца до сокращения.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, для самостоятельного поиска новой работы предоставляется не менее 4 часов в неделю в рабочее время (кроме почасовиков).

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.

10.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

10.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.6. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не предусматривается в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками, если это связано с совершением работниками виновных действий.

10.7. В целях качественного предоставления образовательной услуги, а также для реализации своего права на труд работники Центра обеспечиваются всем необходимым для ведения своей трудовой деятельности: современными учебными пособиями, оборудованием в необходимом количестве, ТСО и т.д.; обслуживающий персонал – моющими средствами, уборочным инвентарем и т.д.

XI. Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключен на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор в соответствии с действующим трудовым законодательством.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.4. Работодатель и профсоюзный комитет за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.