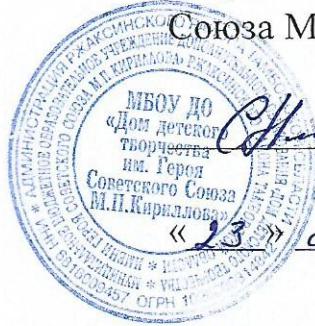


От Администрации:

Директор МБОУДО «Дом детского творчества им. Героя Советского Союза М.П. Кириллова»



С.В. Никитин
С.В. Никитин
«23» августа 2016 г.

От трудового коллектива:

Председатель профсоюзного комитета

Л.В. Терехова

«23» августа 2016 г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива МБОУДО «Дом детского творчества им. Героя Советского Союза М.П. Кириллова»

«23» августа 2016 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и коллективом
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества имени
Героя Советского Союза М.П. Кириллова»
Ржаксинского района Тамбовской области
на 2016 – 2019 годы

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
No	512-16 от 20.09.2016г.
с замечаниями	
<i>Печать</i>	
Замечаний нет	

Коллективный договор

между администрацией и коллективом муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества имени Героя Советского Союза М.П. Кириллова» Ржаксинского района Тамбовской области по регулированию социально-трудовых отношений.

1. Общие положения

1.1. Цели коллективного договора.

Целью коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы организации, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

1.2. Стороны коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

- первичная профсоюзная организация, представляющая интересы педагогов и сотрудников Дома творчества;
- директор Дома творчества, представляющая работодателя.

1.3. Основные принципы взаимоотношения сторон.

Стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения профессионализма, жизненного уровня сотрудников коллектива, реализации всех положений и обязательств коллективного договора;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- уважения и учета интересов;
- соблюдения положений законодательно-нормативных актов:
 - Трудового кодекса Российской Федерации;
 - Закона РФ «Об образовании»;
 - Устава МБОУДО «Дом детского творчества им. Героя Советского Союза М.П. Кириллова»;
 - Правил внутреннего распорядка МБОУДО «Дом детского творчества им. Героя Советского Союза М.П. Кириллова»;
 - Трудовых индивидуальных договоров;
 - Нормативно-инструктивных документов Министерства образования и науки РФ по организации образовательного процесса и создании условий модернизации на уровне учреждения дополнительного образования.

1. 4. Признание отраслевого соглашения.

Стороны признают и обязуются выполнять:

- отраслевое СОГЛАШЕНИЕ, заключенное между Центральным комитетом профсоюза работников образования и науки, Министерством образования и науки РФ, Министерством труда РФ;
- региональное СОГЛАШЕНИЕ, заключенное между органами исполнительной власти Тамбовской области, работодателем и областным объединением профсоюзов;
- областное отраслевое тарифное соглашение.

1.5. Предмет коллективного договора.

Предметом коллективного договора являются дополнительные конкретно-уточненные положения, регулирования трудовых отношений, законодательно предусмотренных, согласно которым: **работодатель** обеспечивает условия трудовой деятельности, предоставляемые членам коллектива и обусловленные индивидуальным трудовым договором, **сотрудник** обязуется в соответствии с установленными функциональными обязанностями соблюдать нормативные документы, принятые учреждением, в рамках законодательной базы, регулирующей трудовые отношения.

1.6. Сфера действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор распространяется на всех педагогических работников и сотрудников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества имени Героя Советского Союза М.П. Кириллова» Ржаксинского района Тамбовской области, состоящих в трудовых отношениях и заключающих индивидуальный трудовой договор в период срока действия коллективного договора.

1.7. Срок действия коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение 3 лет.

1. 8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его и соответствующие органы по труду.

Информация о ходе выполнения доводится ежегодно на собрании коллектива по итогам календарного года, на совещании двух сторон по итогам учебного года.

1.9. Изменение и дополнение текста коллективного договора.

Изменения и дополнения вносятся по мере необходимости, при изменении существенных условий труда, по инициативе одной из сторон вносятся предложения и осуществляется процедурный процесс, предусмотренный законодательством ТК РФ (ст.44 ТК РФ, ст. 42 ТК РФ).

2. Повышение эффективности деятельности учреждения

Стороны признают, что выполнение обязательств коллективного договора в полном объеме возможно только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности учреждения на основе нормативно-правовых актов, обуславливающих специфику профессиональной сферы.

2.1. Работодатель обязуется:

- Организовывать деятельность учреждения с целью получения эффективности реализации учебного процесса, внедрения новых педагогических технологий, применения передового опыта.
- Осуществлять перспективное и текущее планирование, координирование учебно-воспитательного комплекса.
- Создавать условия для повышения квалификации, обобщения и распространения опыта педагогических работников.
- Обеспечивать благоприятную морально-психологическую среду, способствующую развитию творческой инициативы сотрудников.
- Достигать в трудовых отношениях соблюдения нормативных положений, предусмотренных законодательством для системы образования.
- Регулярно, не реже 1 раза в три месяца информировать коллектив о результатах деятельности по основным показателям, вновь принятым нормативным положениям, рекомендациям, инструкциям в системе образования.

2. 2. Педагогические работники и сотрудники обязуются:

- Выполнять функциональные обязанности, предусмотренные нормативными отраслевыми документами, локальными актами учреждения, относящимися к деятельности педагогов, сотрудников.
- Соблюдать Устав школы и содействовать его реализации другими участниками образовательного процесса.
- Повышать квалификацию, изучать передовой опыт, внедрять одобренные педагогические технологии, обобщать и анализировать результаты своей деятельности.
- Бережно относиться к имуществу учреждения, эффективно использовать имеющиеся материальные ресурсы, обеспечивать соответствие рабочего места современным и нормативным требованиям.
- Достигать соблюдения этики педагогических отношений с коллегами, повышать взаимодействие в педагогическом коллективе, сотрудничества с работниками учреждения.
-

2.3. Профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета:

- Вносит предложения по повышению эффективности взаимодействия сторон коллективного договора.
- Способствует созданию благоприятного микроклимата сотрудничества и партнерских отношений в коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
- Своевременно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений.
- Организует учебу профактива по формированию правовой компетенции в вопросах трудового законодательства.
- Проводит профсоюзные собрания, заседания профсоюзного комитета по текущим и перспективным вопросам деятельности коллектива.
- Вносит предложения по мерам стимулирования труда членов коллектива.

3. Прием на работу. Трудовой договор.

3.1. Заключение трудового договора.

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются

трудовым договором, заключаемым в письменном виде который составляется в 2 экземплярах, подписывается сторонами скрепляется печатью организации, один передается работнику.

Использование работника на других работах, не обусловленных трудовым договором только с его согласия, подтвержденного письменно.

3.2. Ознакомление с локальными актами.

При приеме на работу работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, положением по оплате труда, уставом школы и другими нормативными актами, имеющими отношения к функциональным обязанностям принимающего на работу.

Работник должен иметь полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте.

3.3. Об условиях трудового договора.

Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. 4. Изменений условий трудового договора.

Изменение условий трудового договора возможно только по согласованию сторон в письменной форме.

3.5. Расторжений трудового договора.

Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77, п. 7, 8 ТК РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель оставляет за собой право расторжения трудового договора по своей инициативе на основании ст. 81 ТК РФ.

3.6. Изменение существенных условий труда.

По причинам связанным с изменением организационных или технологических условий работник письменно уведомляется за 2 месяца до введения существенных изменений условий труда и далее процедура на основе ТК РФ.

4. Рабочее время.

4.1. Занятие педагогической деятельностью.

Порядок комплектования персонала регламентируется УСТАВОМ муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества имени Героя Советского Союза М.П. Кириллова» Ржаксинского района Тамбовской области». К педагогической деятельности в образовательном учреждении допускаются лица, имеющие образовательный ценз, определенный типовым положением в части об учреждении дополнительного образования.

4.2. Работа по совместительству.

Согласно ст. 282 ТК РФ работодатель не оказывает препятствий работе по совместительству сотрудников организации, в свободное от основной работы время, в том числе по аналогичной должности, специальности при условии выполнения функциональных обязанностей по основному месту работы.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

Согласно норме, установленной Правительством РФ, работа по совместительству для педагогических работников не должна превышать 0,5 дополнительной ставки к верхнему пределу учебной нагрузки.

4.3. Замещение должностей.

Замещение временно отсутствующих работников происходит по инициативе администрации и с согласия работника, приглашенного для замещения, оформляется приказом. Оплачивается согласно «Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Ржаксинского района».

4.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников.

Педагогическим работникам устанавливается учебная нагрузка, оговариваемая в трудовом договоре и соответствующая норме часов за ставку заработной платы, утвержденной Правительством РФ.

Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю. Нормированность труда ограничивается верхним пределом.

5. Время отдыха.

5.1. Ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск.

Ежегодный отпуск предоставляется на срок, предусмотренный нормативными документами в соответствии с категорией работы, утвержденными Правительством РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для отзыва из отпуска работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

5. 2. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3. Прерывание отпуска графиком работы курсов ТИПКРО.

Время занятий на курсах ТИПКРО в период очередного отпуска считается прерывающим его и оформляется письменно приказом.

5.4. Отпуск без сохранения оплаты.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

5. 4. 1. Социальный отпуск.

Работодатель предоставляет социальный отпуск в период учебного цикла без сохранения оплаты на период не более 5 дней. Работодатель предоставляет социальный отпуск Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей

ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- три рабочих дня в случаях свадьбы самого работника, его детей, похорон близких родственников (родителей, братьев, сестер, детей);
- один рабочий день в случаях: свадьбы родных и двоюродных братьев и сестер, племянников и внуков, похорон двоюродных братьев и сестер, тети, дяди, дедушки, бабушки;
- два рабочих дня в связи с проводами детей в Армию;
- два рабочих дня в связи с переездом на новое место жительство.

5. 5. Длительный отпуск педагогических работников.

Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОЙ работы может быть предоставлен отпуск без оплаты содержания на срок не более одного года. Заявление на отпуск подается преждевременно, не позднее, чем за 14 дней до начала занятий учебного года. Иное с согласия администрации.

5.6. Привлечение к работе в выходные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, связанных с чрезвычайными ситуациями (ст.113 Трудового кодекса РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки. 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.

6. Оплата труда

6.1. Формы оплаты труда.

Заработка плата, должностной оклад работнику образовательного учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

Размер оплаты труда определяется нормативными положениями, утвержденными Правительством РФ в сфере образования, Законом Тамбовской области от 07.05.2007 г. № 187 «О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений» и постановлением главы администрации Ржаксинского района Тамбовской области от 10.07.2009 г. № 218 «О введении новых систем оплаты работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы» и конкретизированные в локальном акте «Положение об оплате труда МБОУДО «Дом детского творчества имени Героя Советского Союза М.П. Кириллова».

6. 2. Дополнительные выплаты.

Администрация образовательного учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат и надбавок, которые являются прозрачными через информирование коллектива в письменной форме. Выплаты стимулирующего характера определяются при обсуждении данного вопроса с общественными формированиями, созданными в коллективе на постоянной основе.

6. 3. Сроки выплаты.

Заработка плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, т.е. 6 и 20 числа.

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев работы (В соответствии с ч. 34 ст. 139 ТК РФ, абз. 1 п. 3, и п.5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. 3213).

Оплата отпуска производится за три дня до его начала. Отпуск считается наступившим при условии получения его оплаты.

6.4. Ответственность за нарушение СРОКОВ выплаты сумм, причитающихся работнику.

Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы, согласно ст. 142 ТК РФ.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя письменно, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплаты заработной платы в день выхода работника на работу.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Права, социальные гарантии и льготы работникам учреждения.

Работодатель обеспечивает гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. При исполнении профессиональных обязанностей преподаватели имеют право на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся (ст. 55, п.4 Закона об образовании).

Работники имеют право на участие в управлении образовательным учреждением, на защиту своей профессиональной чести и достоинства.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде, с вручением копии педагогическому работнику для возможности объяснения.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы огласке только с согласия работника. Исключение представляют случаи, ведущие к запрещению заниматься педагогической деятельностью или для защиты интересов обучающихся.

7. 2. Компенсации работникам.

Работодатель предоставляет педагогическому работнику возможность участия по его выбору в организованных системой образования: проблемных курсах; научно-практических конференциях; семинарах по вопросам, перспективным для выполнения функциональных обязанностей работника, считая эти дни рабочими, оплачивая из расчета среднего дневного заработка.

Работодатель направляет для участия в областных мероприятиях, имеющихся перспективы развития образовательного учреждения, своих работников, оформляя приказом и организовывая или оплачивая командировочные расходы.

При направлении работодателем работника на курсы для повышения квалификации, с отрывом от работы, за работником сохраняется средняя заработка плата по основному месту работы. При направлении в другую местность, производится и оплата командировочных расходов (ст. 187 ТК РФ).

8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда - подчинение правилам поведения, обязательным для всех работников, установленным локальными нормативными актами организации.

Трудовой распорядок организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» - регламентирующими в соответствии с ТК РФ порядок приема и увольнения, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

Правила внутреннего распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

Работодатель обязан создать условия для повышения квалификации педагогических кадров с установленной нормативами периодичностью, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работодатель организовывает профессиональную подготовку и переподготовку кадров в соответствии с перспективами модернизации образовательного учреждения из числа работников, путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

10. Охрана труда

10.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя и конкретизируются в локальном акте «**Положение о безопасности и охране труда**». Для обеспечения безопасности и здоровых условий труда работников образуется фонд охраны труда, ежегодно не менее пяти тысяч рублей.

10.2. Обязанности работников по соблюдению локальных актов.

Работники обязаны: соблюдать требования о безопасности и охране труда, установленные законами, нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим; немедленно извещать руководителя о ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; проходить обязательные медицинские осмотры.

11. Заключительные положения.

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.

Стороны договорились:

После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами и соответствующими органами по труду. Информация о ходе его выполнения доводится до сведения коллектива ежегодно, по истечению календарного года на общем собрании трудового коллектива.

Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости при изменении существенных условий труда в соответствии с ТК РФ.

Срок действия коллективного договора 3 года.