

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и касается сотрудников, осуществляющих трудовые функции в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым договором РФ (далее - ТК РФ), целью которого является и гарантировать права работников в области организации трудовых отношений работников и работодателей, то есть создание трудовых условий и условий труда работников в МБОУ ДОД «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск.

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Центр детского творчества»  
городского округа г. Урюпинск  
2015-2018 гг.

**От работодателя:**

Директор МБОУ ДОД «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск  
Лепилина Н.Н. \_\_\_\_\_



**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДОД «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск  
Фатеева Л.Г. \_\_\_\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Центр детского творчества городского округа г. Урюпинск.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 в МБОУ ДОД «Центр детского творчества» (далее – МБОУ ДОД «ЦДТ») и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актам отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск (далее учреждение) в лице директора Лепилиной Надежды Николаевны

1.3.2. Представитель работников – первичная профсоюзная организация работников учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя Фатеевой Людмилы Геннадьевны.

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

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторон.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на членов профсоюза.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.10. Стороны договорились, что 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.

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

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы.

## **II. Трудовой договор**

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

2.2. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).
- Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ( ст.57 ТК РФ ). При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями,

2.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МБОУ ДОД «ЦДТ» отраслевым и территориальным соглашениями,

установленными трудовым законодательством коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, должностной инструкцией.

2.4. Трудовой договор с работниками МБОУ ДОД «ЦДТ», как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда её выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;
- ✓ с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- ✓ с пенсионерами по возрасту, а так же с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительного временного характера.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) глава 44 статья 282 – 288.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБОУ ДОД «ЦДТ».

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и до ухода работника в отпуск

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным главой 13 ст. 77 – 84 ТК РФ и иными Федеральными законами. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, ст.162 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может быть в случаях:

- Ликвидации организации;
  - Сокращения численности или штата работников организации;
  - За следующие однократные нарушения трудовой дисциплины:
    - ✓ Прогоул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а так же в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены).
    - ✓ Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
    - ✓ Совершение по месту работы хищения;
    - ✓ Нарушение требований по охране труда (ст. 81 п. 6. ТК РФ).
- 2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- 3.1. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ДОД «ЦДТ».
- 3.2. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
  - 3.2.1. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
  - 3.2.2. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

- 3.2.3. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.
- 3.3. Профсоюз осуществляет:
- 3.3.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- 3.3.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.
- Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учётом присвоенной квалификационной категории в случаях взаимозачёта в соответствии с законодательством

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

- 4.1. Работодатель обязуется:
- 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 (ст. 82 ТК РФ).
- Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), а также по основаниям, предусмотренным п. 3,5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.4. Стороны договорились, что:
- 4.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.
- 4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

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

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МБОУ ДОД «ЦДТ».
- 5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 ч в неделю.
- 5.1.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю (ст. 333 ТК.)
- 5.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом педагогической нагрузки педагога, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка.
- 5.1.5. Неполное рабочее время.
- 5.1.6. предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, ст. 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работник может быть заменена денежной компенсацией ст.126 ТК РФ.
- 5.1.7. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ:
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).
- 5.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.
- 5.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года.

- 5.2.4. 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. Работодатель обеспечивает работникам возможность приема пищи и , устанавливает Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 5.2.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии со статьями 135 и 144 ТК РФ, согласно Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского творчества городского округа г. Урюпинск», утвержденным приказом № . (в ред. от 09.01.2014г. № 2).
- 6.2. МБОУ ДОД «ЦДТ» устанавливает размеры окладов работникам МБОУДОД «ЦДТ» на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск», утвержденным приказом № 66 от 30.04.2009г. (в ред. от 09.01.2014г. №2).
- 6.3. Оклад (должностной оклад) ставка (далее именуется – оклад (ставка)) работника устанавливается руководителем учреждения путем умножения величины минимального размера оклада (ставки), предусмотренного по должности работника, отнесенного к соответствующему квалификационному уровню ПКГ на размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) за квалификационный уровень по занимаемой должности, предусмотренные приложением 1 к Положению «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск», утвержденным приказом № 66 от 30.04.2009г. (в ред. от 09.01.2014г. № 2).
- 6.4. При наличии у работника права на установление выплат за специфику работы в учреждении и квалификационную категорию по должности, оклад (ставка) работника умножается на сумму размеров повышающих коэффициентов по каждому основанию.
- 6.5. Оплата труда работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеобразовательным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.6. Заработная плата выплачивается работникам 24 числа текущего месяца и 10-го числа следующего месяца.
- 6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск», утвержденным приказом № 66 от 30.04.2009 г. (в ред. от 09.01.2014г. № 2) и включает в себя:



- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
  - ✓ выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включая доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - ✓ доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - ✓ другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
- 6.8. В учреждении педагогическим и другим работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:
- ✓ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда выявленных при аттестации рабочих мест;
  - ✓ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- 6.9. В целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ ДОД «ЦДТ» в повышении качества воспитательно-образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы устанавливается система стимулирующих выплат, которая включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда:
- ✓ выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - ✓ выплаты за качество выполняемых работ;
  - ✓ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
  - ✓ премиальные выплаты по итогам работы.
- 6.10. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по согласованию с Советом учреждения и утверждаются приказом руководителя МБОУ ДОД «ЦДТ» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.
- 6.11. Стимулирующие выплаты учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 6.12. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).
- 6.13. Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты по результатам труда работников, в соответствии с критериями, изложенными в пункте 9.9 Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» городского округа г. Урюпинск», утвержденным приказом № 59 от 29.08.2014г. (в ред. от 12.01.2014г. № 8).

Перерасчет стимулирующих выплат педагогическим работникам МБОУ ДОД «ЦДТ» в течение года производится исключительно в следующих случаях:

- ✓ при изменении квалификационного разряда одного из педагогических работников общеобразовательного учреждения;

- ✓ при изменении штатной численности педагогических работников МБОУ ДОД «ЦДТ».
- 6.14. Единовременное премирование работников осуществляется на основе приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты. При установлении данной выплаты учитывается:
- ✓ интенсивность и напряженность работы;
  - ✓ особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
  - ✓ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения
  - ✓ ежемесячная надбавка (выплата) за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения, имеющим нагрудные знаки, отраслевые награды (почетные грамоты, благодарности и т.д.) в размере до 20% к окладу (должностному окладу).
- 6.15. Премияльные выплаты по итогам работы.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды: по итогам работы за месяц, по итогам работы за год, а также премии за выполнение особо важных и срочных работ.

6.16. При премировании учитывается:

- ✓ успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- ✓ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ✓ качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ✓ выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- ✓ качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- ✓ участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

6.17. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, год. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в соответствующем положении по учреждению. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц, если проработал менее 15 календарных дней.

6.18. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6.19. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6.20. Основанием для уменьшения размера выплат компенсационного и стимулирующего характера или их отмены могут быть:

- ✓ нарушение трудовой и исполнительской дисциплины и Правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ нарушение санитарно-эпидемиологического режима;

- ✓ нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- ✓ нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- ✓ обоснованные жалобы на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы) и персонал (невнимательное отношение к детям);
- ✓ халатное отношение к учебно-материальной базе;
- ✓ детский травматизм по вине (недосмотру) работника учреждения

6.21. Изменение размеров оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- ✓ при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- ✓ при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.22. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.23. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

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

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.2. Осуществляет контроль за соблюдением прав работника на обязательное социальное страхование и своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд, а также обеспечением медицинским полисом.

Организует медицинские осмотры и диспансеризацию работников

7.3. Председатель профкома ходатайствует перед председателем территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки города Урюпинска Урюпинского района за оказание материальной помощи работникам МБОУ ДОД «ЦДТ» (членам профсоюза), в ранее обговорённых случаях.

7.4. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – один рабочий день.

### **VIII. Охрана труда и здоровья.**

- 8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровье и безопасные условия труда, обеспечивает обучение техники безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности и совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда.
- 8.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным Органом трудового коллектива.
- 8.4. За счет бюджетных источников работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работникам образовательного учреждения.
- 8.5. Работодатель обязуется:
- 8.5.1. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального Закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ "О специальной оценке условий труда".
- 8.5.2. Исполняют возможность возврата страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения специальной оценки условий труда, медицинских осмотров, приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты".
- 8.5.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОД «ЦДТ»
- 8.5.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.5.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).
- 8.5.6. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- ✓ организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБОУ ДОД «ЦДТ», в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)
  - ✓ проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ ДОД «ЦДТ».
- 8.7. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
- 8.8. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- 8.9. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 8.10. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 8.11. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- 8.12. Предусмотреть перечень ежегодных мероприятий по улучшению охраны труда и мероприятий по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе .

#### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем МБДОУ с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование), множительная техника и др.

9.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ установление графиков сменности, расписании занятий (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);

- ✓ другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

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

9.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по социальному страхованию.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется.

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.12. Осуществлять контроль предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

- 10.14. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в исключительных случаях.
- 10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
- 11.2. Отчитывается о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников.
- 11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.16. Организация контроля соблюдения порядка проведения работ по выполнению работ по ремонту и обслуживанию объектов в системе государственного управления с целью обеспечения безопасности, своевременности и качества работ.

10.17. Организация контроля качества и сроков выполнения работ по ремонту и обслуживанию объектов в системе государственного управления.

### 11. Контроль выполнения обязательств по договору, ответственность сторон

11.1. Процент выполнения обязательств по договору определяется по состоянию на дату окончания срока действия договора.

11.2. Процент выполнения обязательств по договору определяется по состоянию на дату окончания срока действия договора.

11.3. Процент выполнения обязательств по договору определяется по состоянию на дату окончания срока действия договора.

11.4. Процент выполнения обязательств по договору определяется по состоянию на дату окончания срока действия договора.

11.5. Процент выполнения обязательств по договору определяется по состоянию на дату окончания срока действия договора.

В данном документе проинформировано,  
протипировано и сертифицировано  
печатно  
Директор МБОУ ДОУ «ЦДТ»  
Н.И. Демидова

