



Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Центр эстетического воспитания детей №38»  
(МУДО «ЦЭВД № 38»)  
«Челядьӱс эстетическӱ сӱвмӱдан 38 №-а шӱрин» содтӱд тӱдӱмлун сетан  
муниципальной учреждение.  
(«38 №-а ЧЭСШ» СТСМУ)

## Коллективный договор на 2017 – 2020 годы

Коллективный договор рассмотрен и принят  
на общем собрании работников  
МУДО «ЦЭВД № 38»  
« 18 » ноября 2016 г.  
протокол № 2

От работодателя:

От работников:

Руководитель МУДО ЦЭВД № 38

Председатель первичной профсоюзной  
организации МУДО ЦЭВД № 38

\_\_\_\_\_ Е. А. Некрасова

\_\_\_\_\_ И.Ю.Усманова

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

М.П.

М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр эстетического воспитания детей № 38» (далее – МУДО «ЦЭВД № 38»).

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств членов Профсоюза и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов Профсоюза, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением и Муниципальным учреждением дополнительного образования «Центр эстетического воспитания детей № 38».

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3. Сторонами КД являются:

- работодатель МУДО «ЦЭВД № 38», представленный в лице директора учреждения Некрасовой Елены Александровны, именуемой далее «Работодатель»;
- работники МУДО «ЦЭВД № 38», именуемые далее «Работники», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз) в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Усмановой Ирины Ювиальевны;

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями (ст.ст. 30,31 ТК РФ) до подписания настоящего КД. Согласие либо отказ профкома представлять интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, оформляется протоколом, который прилагается к настоящему КД и является неотъемлемой его частью.

1.5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

1.6. В течение срока действия КД стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МУДО «ЦЭВД № 38». Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами;

1.7. Настоящий договор, срок действия которого 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами;

1.8. Перечень прилагаемых к КД локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкомом:

1. Правила внутреннего трудового распорядка; (стр. 15-28)
2. Положение об оплате труда сотрудников МУДО «ЦЭВД № 38»; (стр. 29-51)
3. Соглашение об охране труда; (стр. 52)
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (стр. 53-54)

5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МУДО «ЦЭВД № 38»; (стр. 55-56)
  6. Перечень необходимых профессий и специальностей в МУДО «ЦЭВД № 38» на период 2017-2020 г.; (стр. 57).
- 1.9. Стороны определяют следующую форму управления учреждением через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, отраслевым тарифным соглашением, соглашением, заключенным на уровне муниципального образования, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3 В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

2.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагога дополнительного образования (ПДО) и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Объем учебной нагрузки ПДО больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы.(18 часов, концертмейстера – 24 часа) устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

2.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам программ, сокращая количество групп.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.12. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. Об изменениях существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

2.14. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. 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.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.17. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) считается днем прогула.

2.18. Не допускается разглашение государственной, коммерческой, служебной и иной информации, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника и обучающихся.

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

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст.187 ТК РФ) 1 раз в 5 лет.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников согласно прилагаемого к КД перечня.
- 3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст.ст.173-176 ТК РФ) работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые.
- 3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 –176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям (например, если в обучении осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- 3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.
- Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ (ликвидации учреждения, сокращения штата), предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка.
- 4.2. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности или штата производить по согласованию с профкомом.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных проф. организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым штатным 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.

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю у женщин, 40 часов в неделю у мужчин. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей. ПДО по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, согласно квалификации и в соответствии со статьёй 95 ТК РФ. К рабочему времени относятся следующие периоды; заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (в письменной форме);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени ПДО, не допускающего перерывов между занятиями.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. По желанию работника, работающего 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 (статья 153 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий,

предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой. В каникулярные дни работодатель имеет право в связи с производственной необходимостью привлекать педагогов к выполнению работ не связанных с прямыми должностными обязанностями в рамках установленного рабочего времени (по нагрузке).

5.10. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т. д.)

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется каждый календарный год не позднее середины декабря и доводится до сведения всех работников, утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

5.13. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

5.14. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых существующим законодательством.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может, определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется:

5.17. 1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
- с ненормированным рабочим днем.

5.17.2. Работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней; работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней; работающим инвалидам – 60 календарных дней в году; в случаях рождения ребенка, смерти близких родственников, регистрации брака – 5 календарных дней».

## **6. Оплата и премирование труда.**

Работодатель обязуется:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. Ставки заработной платы (оклады) педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по ставкам заработной платы, предусмотренным для этих категорий работников.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число и 8 число месяца.

6.3. Работник вправе приостановить работу при задержке выплаты заработной платы более 15 календарных дней, предупредив работодателя о приостановке своей работы в письменной форме (ст.142 п.2 ТК РФ).

Возместить материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 136 ТК РФ).

Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

В случае если отказ от работы работника приведет к несчастным случаям с обучающимися, ответственность несет педагог в соответствии с учебным графиком (расписанием).

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда:

- Доплата за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) 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 (оклад) заработной платы;
- При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалифицированной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;



- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома;
- При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или учебном 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.

6.6. За высокие результаты, показанные учащимися в различных конкурсах премировать педагогов дополнительного образования в следующих размерах:

Уровень	1 место	2 место	3 место
Городской	600 руб.	500 руб.	400 руб.
Республиканский	800 руб.	700 руб.	600 руб.
Всероссийский	1000 руб.	900 руб.	800 руб.

За участие в конкурсах различного уровня – 300 рублей.

6.7. За организацию, подготовку, проведение, участие в семинарах различных уровней премировать работников до 500 руб.

6.8. За высокий уровень подготовки и проведение внутрицентровских мероприятий премировать работников в размере до 500 руб.

6.9. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельная нормой обслуживания, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.11. В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, карантином) оплату производить в размере 100% тарифной ставки; В этот период работники должны находиться на рабочем месте и выполнять следующие виды работ: корректировку рабочих программ; посещение детей группы «риска» на дому с социальным педагогом «СОШ № 38»; оформление документации; подготовку и сдачу отчетов; пополнение учебно-методического комплекса.

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

6.13. Обеспечивать обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием начисления и удержания заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо форме;

6.14. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и предоставлять в каникулярное время или иное время не в ущерб учебному процессу или предоставлять денежную компенсацию (ст. 153 ТК РФ);

6.15. Предоставлять внутреннюю информацию коллективу о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности центра, целевых вложений сторонних организаций или частных лиц);

6.16. Проезд к месту отдыха и обратно оплачивать в соответствии с существующим законодательством.

6.17. Больничный лист оплачивать в соответствии с действующим законодательством с первого дня болезни работника.

## **7. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313-327 ТК РФ).

7.3. Осуществляет выплату дополнительного пособия работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении.

7.4. Гарантирует работникам, избранным в профсоюзные органы:

- ежемесячную выплату председателю первичной профсоюзной организации 10% от ставки заработной платы из надтарифного фонда.
- членам комиссии по трудовым спорам предоставляет свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка. (Ст. 171 ТК РФ).

7.5. Обеспечивает членов Профсоюза льготными санаторно-курортными путевками за счет средств Профсоюзов.

7.6. Обеспечивает детей работников МУДО «ЦЭВД № 38» путевками в летние оздоровительные лагеря .

7.7. Обеспечивает права работника на оплачиваемый раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), провоз багажа весом до 30 килограммов.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. 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 (приложение №\_3\_) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством, и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утв. Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13. 01. 03 № 1/29

8.4. Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда в течение учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие в МУДО «ЦЭВД № 38» нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Основание приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от «17» декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, приложение № 4.

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

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 2Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.10. Соблюдать составление расписания с количеством «окон» не более 3-х в неделю (при наличии нагрузки 18 часов), иное по согласованию с работником;

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227 – 231 ТК РФ).

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время установления такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверительным) по охране в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в пол года информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.23. Работодатель обязуется дополнительно разработать следующие приложения: перечень, работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных,

предварительных и периодических медицинских осмотров (статья 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от «12» апреля 2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ при выполнении которых проводится обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»).

Перечень профессий и должностей, к которым установлены гарантии и компенсации за вредные условия и их наименование и размеры.

Предусмотреть обязательства сторон, направленное на профилактику ВИЧ/СПИДа и инициатив по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочем месте согласно Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятое во исполнение Рекомендаций о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200).

8.23. Профком обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза.
- Избрать уполномоченного по охране труда профсоюза, обучить его по охране труда за счет фонда социального страхования РФ.
- Обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах.
- Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

9.1. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства.

9.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.п.), средства связи (телефон), организует за свой счет уборку помещения и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК, ст. 28 п. 1 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профсоюзной организации.

9.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников МУДО «ЦЭВД № 38» в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, по охране труда, социальному страхованию и другое.

9.6. Работодатель учитывает мнение профсоюза по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора по инициативе администрации с работником;
- привлечение к сверхурочным работам;
- очередность предоставления отпусков;
- установление сроков выплаты заработной платы;
- охрана и безопасность труда;
- социальные льготы и гарантии работников.

9.7. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- получение в преимущественном порядке путевок на санаторно-курортное лечение.

## **10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза, представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Проводить работу по укреплению дисциплины труда, предусматривающему комплекс мер по усилению трудовой дисциплины, формированию чувства ответственности, развитию творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни учреждения.

10.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.5. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников учреждения.

10.6. Периодически доводить промежуточные итоги выполнения КД до трудового коллектива.

10.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных КД, а также с изменениями условий труда.

10.8. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников учреждения.

## **11. Контроль за выполнением условий коллективного договора.**

Ответственность сторон:

11.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль за реализацией положений КД.

11.3. Рассматривают в 5-дневный срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД.

11.4. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива.

От работодателя:

Директора ЦЭВД №38

\_\_\_\_\_ Некрасова Е. А.

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Усманова И.Ю.

### Список приложений к Коллективному договору

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2. Положение об оплате труда сотрудников МУДО «ЦЭВД № 38»;
- Приложение № 3. Соглашение об охране труда;
- Приложение № 4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Приложение № 5. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников МУДО «ЦЭВД № 38»;
- Приложение № 6. Перечень необходимых профессий и специальностей в МУДО «ЦЭВД № 38» на период 2017-2020 г.;