

СОГЛАСОВАНО
Председатель районной
профсоюзной организации



И.В.Решетникова

УТВЕРЖДАЮ

Директор МУ ДО «Вейделевский
районный Дом детского творчества»
Г.А.Звычайная



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального учреждения дополнительного образования
«Вейделевский районный Дом детского творчества»

На период с «15» октября 2020г. по «15» октября 2023 г.

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
«7» октября 2020 года (протокол № 1)

Зарегистрирован в жилищном отделе
УФРП администрации района
Жилищник УФРП администрации района
Шевченко А.Ю.
Главный специалист жилищного отдела
УФРП администрации района
Колдобарова
№ 193 12.10.2020г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Вейделевский районный Дом детского творчества» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании» и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице представителя - директора Учреждения Звычайной Галины Анатольевны;

- работники учреждения в лице их представителя - председателя райкома профсоюза отрасли образования Решетниковой Ирины Владимировны.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений

Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение при участии представительного органа работников – общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- Коллективный договор;
- График отпусков;
- Приказы на введение, изменение и пересмотр оплаты труда;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- Положение об установлении и выплате премий по результатам работы в Учреждении.
- Инструкции по охране труда;
- другие локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие трудовые отношения.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с общим собранием трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

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

1.20. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с ним, всех работников МУ ДО «Вейделевский районный Дом детского творчества», а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязуется выполнять условия заключённого трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

2.3. Работодатель обязуется сообщать работникам не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.4. Стороны договорились считать массовым увольнением, если в течение месяца количество высвобождаемых по п.2 ст. 81 ТК РФ составляет более 10 % от общего количества работающих.

2.5. Стороны договорились считать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- проработавшие в муниципальном учреждении дополнительного образования «Вейделевский районный Дом детского творчества» более продолжительное время.

2.6. Работодатель обязуется предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

2.7.1. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

2.7.2. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления

других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах Работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.9. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием Работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие

на отправление ее по почте или направить Работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносится в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.10. По письменному заявлению Работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать Работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на Работника не ведется): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного Работодателя и другое).

Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться Работнику безвозмездно.

Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного Работодателя предоставляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового кодекса РФ.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет бесплатно (Закон «Об образовании» Российской Федерации п.2.ст18).

3.5. 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).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности, по направлению Учреждения, а также в других случаях).

3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации, либо иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией профсоюзного представителя (Порядка аттестации педагогических работников муниципальных учреждений, утверждённого приказом департамента образования Белгородской области).

3.9. Увольнение педагогических работников по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом либо иным представительным органом. При этом работодатель обязан предложить работнику вакансии в Учреждении (ст.81 ТК РФ).

4.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Предупредить работников персонально и под роспись о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников не менее, чем за два месяца до увольнения (ч.2. ст.180 ТК РФ).

4.2. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, который может повлечь массовое высвобождение работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация Учреждения при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней.

4.4. Массовое сокращение работников может осуществляться при условии, что работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объёме предоставляют органам службы занятости и профсоюзному комитету информацию о возможных массовых увольнениях работников, в том числе и категориях работников, которых они могут коснуться и срока, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

4.5. Согласно пункту статьи 25 Закона Российской Федерации «О занятости населения в РФ» от 19.04.1991г. №1032-1 и Федеральному Закону «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации» от 10.01.2003 №8-ФЗ работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации Учреждения либо сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалифицированные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; в случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

4.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников (п.1 и п.2

ч.1 ст.81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.7. Увольнение работников Учреждения, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников производить с учётом мнения (по согласованию) профкома (ч.2 ст.82,373 ТК РФ).

4.8. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.9. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.10. Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращении численности штата работников (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.11. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ч.2 ст.91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в

неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

5.5. Расписание занятий объединений составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей по представлению педагогических работников с учётом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей, особенностей профиля объединения и с учётом требований санитарно-гигиенических норм.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия в различных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения (заседания Педагогического и Методического советов, воспитательные и другие мероприятия, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению: повышать квалификацию, готовиться к занятиям и т.п.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, предусмотренном в ч.2 ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных в ч.3. ст.113 ТК РФ. 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч.3 ст.153 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями работника производится только с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

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 др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Продление, перенос, 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).

5.13. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск:

- работникам с ненормируемым рабочим днём (директор и заместитель директора Учреждения) 12 календарных дней.

Работодатель обязуется:

5.14. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ),

- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – 10 календарных дней в году;

5.15. Предоставлять педагогическим работникам Учреждения после 10 лет непрерывной педагогической работы не оплачиваемый отпуск продолжительностью до 1 года в соответствии с п.5.ст.55 Закона РФ «Об образовании».

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 60 минут (ст.108 ТК РФ), которое в рабочее время не включается.

5.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.18. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится по общему правилу (12 месяцев, предшествующих начислению) в соответствии со ст. 139 Трудового Кодекса РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.19. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. (статья 185.1 ТК. РФ).

5.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК. РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников муниципального учреждения дополнительного образования «Вейделевский районный Дом детского творчества» осуществляется в соответствии с Постановлением правительства Белгородской области № 9-06/372-от 25.01.2013г. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов (ставок), компенсационные выплаты, системы надбавок и доплат стимулирующего характера, системы премирования и устанавливаются Положением о премировании и стимулировании работников Учреждения, Коллективным договором, а также локальными нормативными актами.

6.3. Фонд оплаты труда складывается из фонда окладов (должностных окладов), выплат, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера за работу, не входящую в должностные обязанности работника и за достижения обучающихся объединений на районном, областном, региональном, Всероссийском и Международном уровне.

6.4. Установление стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о премировании и стимулировании работников Учреждения.

6.5. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, как правило, либо перечисляется на указанный работником счёт в банке по его письменному заявлению (ч.3 и ч.6 ст.136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ), установленного в регионе.

6.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почётного звания (со дня присвоения).

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

Работодатель обязуется:

6.9. Возместить работнику материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном в статье 234 ТК РФ.

6.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы в двойном размере от невыплаченных в срок сумм со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.11. Сохранять за работниками место работы и должность, заработную плату в полном объёме:

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

6.12. Производить за каждый час работы в ночное время доплату в размере 15% от ставки (ст.154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст.96 ТК РФ).

6.13. Производить оплату листка нетрудоспособности за счёт средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон РФ от 08.12.2010 года №343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

6.14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

6.16. Вносить предложения в проекты законов и иные нормативные правовые акты в сфере труда, в том числе по вопросам оплаты труда и уровня жизни работников.

6.17. Осуществлять общественный контроль за своевременной выплатой заработной платы и уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

6.18. С 1 января 2020 года месячная заработанная плата работников муниципального учреждения дополнительного образования «Вейделевский районный Дом детского творчества», полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда – 12130 (двенадцать тысяч сто тридцать) рублей.

Минимальный размер оплаты труда работников подлежит индексации по мере увеличения размера прожиточного минимума и (или) минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законом.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель гарантирует работникам:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством.

7.3. Работодатель обеспечивает обязательное пенсионное страхование всех работников по трудовому договору и своевременную подачу списков лиц, выходящих на досрочное пенсионное обеспечение согласно перечню льготных профессий бюджетной сферы в управление Пенсионного Фонда РФ по Вейделевскому району.

7.4. Осуществляет премирование участников конкурсов профессионального мастерства.

7.5. Выплачивает педагогическим работникам:

- единовременное пособие молодым специалистам.

7.6. Выплачивает работникам Учреждения:

- 100% оплату компенсации проезда к месту работы и обратно.

Стороны признают:

7.7. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.8. Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в Учреждении;
- по должностям педагога независимо от направления деятельности;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности.

7.7. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр.

7.8. Обязательное пенсионное страхование.

Работодатель обязуется:

7.9. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом от 15 декабря 2001г. №167 – ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и

мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с Федеральным Законом от 30 апреля 2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

7.10. Рассматривать возможность по введению в Учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.11. Создавать совместно с профкомом комиссию по пенсионным вопросам.

7.12. Принимать меры по представлению индивидуальных сведений в Управление Пенсионного Фонда Р Ф в Вейделевском районе на магнитных носителях в установленные сроки.

7.13. Выдавать работникам копию индивидуальных сведений, представленных в УПФ (по личному заявлению работника).

7.14. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.

7.15. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

7.16. Представлять в УПФ списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых работников.

Профком обязуется:

7.17. Оказывать организационную помощь представителям УПФ в работе консультационного пункта УПФ в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

7.18. Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

7.19. Принимать активное участие в реализации мероприятий по снижению алкоголизации, табакокурения и употребления наркотических средств населением Белгородской области.

7.20. Обеспечивать участие работников в ежегодных спартакиадах среди трудовых коллективов отрасли.

7.21. Обеспечивать участие работников в спортивных мероприятиях физкультурно-спортивного комплекса ГТО.

7.22. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.(ст.185.1 ТК РФ).

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).

8.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией (ст.212 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение, инструктаж по охране труда и технике безопасности. Организовывать проверку знаний работников по охране труда и пожарной безопасности на начало учебного года (ст.212 ТК РФ).

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения (ст.212 ТК РФ).

8.5. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами (ст.212 ТК РФ)

8.6. Обеспечивать организацию и проведение специальной оценки условий труда и организации работ по охране труда.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством (ст.212 ТК РФ).

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учёт (ст.212 ТК РФ).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представить работнику другую работу на время устранения опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

8.11. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом в соответствии с спецификой деятельности Учреждения, а также разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников, проверку знаний требований охраны труда в установленные сроки (ст.217 ТК РФ).

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

8.13. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечить участие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением им места работы (2 ст.212 ТК РФ).

8.17. Обеспечить комнату для отдыха работников Учреждения.

8.18. Один раз в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий по листку нетрудоспособности.

8.19. Ежегодно информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в Учреждении, о причинах производственного травматизма.

8.20. Осуществлять учёт и анализ причин производственного травматизма работников Учреждения.

Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора и представителями.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверки на общих собраниях (конференциях) работников;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Нерешенные разногласия становятся предметом дальнейшего коллективного переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (статья 81), иными федеральными законами.

10.4. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

10.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствии с настоящим актом по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).