


Представитель работников
председатель ПТО МБОУ ДОД СДТ


Л.Г. Дербышева
«10» октября 2014 г.

Директор
МБОУ ДОД СДТ


Н.Е. Колесников
«10» октября 2014 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ставропольского Дворца детского творчества

на 2014-2017 г.г.

г. Ставрополь, ул. Ленина, 292

Зарегистрировано
в комитете труда и
социальной защиты
населения администрации
города Ставрополя

Рег.№ 57
«06» марта 2014г.



М.П.

Администрация города Ставрополя
Комитет
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
355035, Ставропольский край

Зарегистрировано
в горкоме профсоюза
работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Рег.№ 314

«06» марта 2014г.



М.П.



Оглавление	
Коллективный договор	стр.1
Предложение о начале коллективных переговоров	стр.4
Приказ №194-ОД.....	стр.5
Протокол №6.....	стр.7
Раздел 1. Общие положения.....	стр.8
Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Оплата труда. Гарантии и компенсации.....	стр.8
Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении	стр.12
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	стр.13
Раздел 5. Охрана труда.....	стр.14
Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.....	стр.19
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	стр.20
Раздел 8. Заключительные положения.....	стр.21
Перечень приложений к коллективному договору МБОУ ДОД Ставропольского Дворца детского творчества	
Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	стр.1-20
Приложение №2. Положение об оплате труда работников.....	стр.1-29
Приложение №3. Положение о премировании сотрудников.....	стр.30
Приложение №4. Положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы	стр.31
Приложение № 5. Положение об оказании материальной помощи сотрудникам.....	стр.32
Приложение № 6. Форма расчетного листа сотрудникам.....	стр.33
Приложение № 7. Приказ о комиссии по охране труда.....	стр. 34
Приложение № 8. План оздоровительно- профилактических мероприятий..	стр.35
Приложение №9. Акт о выполнении мероприятий по соглашению по охране труда.....	стр.36
Приложение №10. Перечень профессий с вредными и опасными условиями труда.....	стр.37
Приложение №11. Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.....	стр.38
Приложение №12. Перечень профессий, имеющих право на бесплатное получение работниками мыла, смывающих и обеззараживающих средств.....	стр.39
Приложение №13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительных отпусков (до 1 года).....	стр.40
Приложение №14. Перечень должностей на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска.....	стр.41
Приложение №15. План проведения профилактических осмотров.....	стр.42
Приложение №16. Список сотрудников, ознакомившихся с коллективным договором.....	стр.43
Приложение №17. Трудовой договор.....	стр.44
Приложение №18. Дополнительное соглашение	стр.45
Приложение №19. Договор о выполнении работ по системе бригадного подряда	стр.46
Приложение №20. Договор бригадного подряда технической службы.	стр.47

Директору
МБОУ ДОД СДДТ
Н.Е. Колесникову
председателя профсоюзной
организации
Л.Г. Дербышевой

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

о начале коллективных переговоров

Профсоюзный комитет профсоюзной организации МБОУ ДОД СДДТ, уполномоченный решением общего отчетно-перевыборного собрания работников от 16.05. 2012г. (протокол № 3), предлагает Вам вступить в переговоры по подготовке и заключению коллективного договора на 2013-2016 годы.

В соответствии со ст.36 Трудового кодекса РФ предлагаем в семидневный срок издать приказ о сроках разработки проекта и заключения коллективного договора, составе комиссии для ведения переговоров, порядке и месте ее работы.

Со своей стороны предлагаем провести переговоры в течение октября-ноября 2013 г. и заключить коллективный договор до 1 января 2013г.

Интересы работников на переговорах будут представлять: Дербышева Л.Г., Кривулина О.П., Ющенко Н.К., Бушуев А.В. (протокол заседания профкома №14 от 3.09. 2013г.)

3.09.2013г.

Председатель
профсоюзного комитета
Л.Г. Дербышева

Протокол № 6

заседания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей Ставропольского Дворца детского творчества

от « 10 » октября 2013 года

Присутствовало: 8 человек (члены комиссии: 4 чел. от администрации, 4 чел. от профсоюзной организации)

Председатель: Л.Г. Дербышева

Секретарь: Н.К. Ющенко

Повестка дня:

1. Принятие коллективного договора на 2013-2016 годы.

Слушали: информацию об обсуждении и внесении поправок в проект коллективного договора членами профсоюзной организации МБОУ ДОД СДДТ.

Постановили: принять коллективный договор на 2013-2016 годы.

Результаты голосования: «единогласно».

Председатель: Л.Г. Дербышева _____

Секретарь: Н.К. Ющенко _____

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ ДОД Ставропольском Дворце детского творчества и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Колесникова Николая Егоровича

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей

Дербышевой Людмилы Гавриловны

Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определенной работы (срочный трудовой договор, ст. 58 ТК РФ).

2.2. Работодатель может принять работника по трудовому договору с указанием срока действия только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях непосредственно предусмотренных законом.

2.3. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст. 59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

Оплата труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц в кассе организации 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ), либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

2.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст.372 ТК РФ).

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором. Изменения условий труда работника (увеличение, снижение учебной нагрузки, изменение должностных ставок), сообщается работнику не менее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

2.1.5. Согласно условиям оплаты труда, определенным действующим трудовым законодательством и Положением по оплате труда, заработную плату работников МОУ ДОД Ставропольского Дворца детского творчества следует определять исходя из:

- должностных окладов, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иных выплат.

2.1.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.1.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

1. Выплаты работникам учреждения, занятым на работе в тяжелых и вредных условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада, ставки заработной платы, устанавливаются в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. № 579., ст.284 ТК РФ.

2.1.8. Конкретный размер доплаты и перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы может быть произведена доплата, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с «Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда», утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3.10.1986г. № 387/22-78.

2. Выплаты до минимального размера оплаты труда.

2.1.Компенсация разницы в зарплате до минимального размера оплаты труда работникам, заработная плата, которых ниже уровня МРОТ, установленного федеральным законодательством.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1. Работникам учреждения каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) (ст.154 ТК РФ). За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% часовой ставки (основного должностного оклада) в период работы с 22-00 часов до 6-00 часов.

3.2. Работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, 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.

3.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

3.4. Работникам, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Доплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

в соответствии со статьей 282 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 4.04 2003г. №197 учитывать особенности работы по совместительству.

Для работника предусмотрено право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, а для работодателя - досрочно отменить поручение о ее выполнении, также предупредив работника за три рабочих дня до отмены поручения (ст.60.2 ТК РФ).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

4. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

- педагогическим работникам за заведование кабинетом 5% (не требуют большого объема работ) и 10% (кабинеты, требующие большого объема работ) от основного должностного оклада;

- педагогическим работникам за руководство методическим объединением 5% (внутри структурного объединения) , 15% (городское методическое объединение) от основного должностного оклада;

- работникам учреждения за руководство экспериментальной площадкой (руководителям) - 40%;

- работу в экспериментальных площадках до 35 %;

- работникам учреждения за работу в экспертных группах - 15%.

2.1.7. Стимулирующие выплаты работникам муниципальных учреждений устанавливаются по следующим видам:

1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.1. Доплаты за ученую степень (доктор, кандидат), почетное звание (заслуженный) или награжденным ведомственным почетным званием (отличник, почетный работник общего образования);

1.2. Надбавка за классность водителям автомобилей 1-2 класса;

1.3. Доплата за сложность и напряженность труда;

1.4. Доплата за изменение условий оплаты труда производится в случаях, когда заработная плата работников (без учета премий, в том числе за счет средств, поступивших от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности) по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях.

1.5. Выплаты к заработной плате молодым педагогическим, медицинским работникам, работникам культуры, работающим по специальности и приступившим к деятельности после окончания высших и средних специальных учебных заведений не имеющим квалификационной категории на период первых трех лет в размере 20% к должностному окладу (ставке), за счет местного бюджета 1000 рублей.

1.6. Доплата за работу в коллективе, имеющем звание «Образцовый» при стаже работы свыше одного года, в целях повышения качества образовательной деятельности в детских творческих коллективах Дворца, стимулирования развития детского художественного творчества, а также для поддержки мастерства педагогических работников.

1.7. Доплаты за ученую степень или почетное звание:

За ученую степень доктора наук- до 30% установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

За ученую степень кандидата наук – до 20% установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

Имеющим почетное звание «заслуженный» - до 20% установленного должностного оклада по основной и совмещаемой должности;

Награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, Почетной грамотой Министерства образования и науки Р.Ф.)

- 15% педагогическим работникам;
- 10% руководителю, заместителям руководителя

Доплата от установленного должностного оклада по основной должности. При наличии двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

2. За качество выполняемых работ.

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг ежемесячно, в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного в штатном расписании.

Расчет по выплатам за качество выполняемых работ производить исходя из установленной стоимости 1 балла (в соответствии с Расчетом) и суммы количества баллов на каждого работника, рассчитанного на основе весовых коэффициентов, характеризующих конкретные показатели выполняемых работ по занимаемой им должности (Приложение № 4).

2.1.8. В соответствии со статьей 136 ТК РФ работодатель обязан при выплате заработной платы в письменной форме (форма расчетного листа, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.9. Администрации установить часы приема сотрудников по личным и производственным вопросам бухгалтерии, отдела кадров, директора.

2.1.10. Администрация не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.11. Не привлекать к работе в выходные, праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3- лет (статья 113 ТК РФ).

2.1.12. Предоставлять очередной трудовой отпуск согласно графику отпусков.

3. За стаж непрерывной работы, выслугу лет.

3.1. Работникам устанавливается выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в СДДТ:

- при выслуге лет от 1 года до трех лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 лет до пяти лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет и свыше - 15%

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

4.1. Премииальные выплаты работникам могут осуществляться по итогам учебного года, по итогам работы за календарный год, а также к праздничным датам и за выполнение особо срочных или важных заданий.

4.2. При определении размеров премии учитывается: качественное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, инициатива, творческий подход к выполнению порученной работы, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий (подготовка, участие, победа в конкурсах различного уровня).

4.3. Премирование работников производится на основе Положения по оплате труда, в пределах бюджетных средств на стимулирующие выплаты, за счет экономии фонда оплаты труда бюджетных средств; за счет части средств (до 50%), полученных от внебюджетной деятельности.

4.4. В пределах экономии планового фонда оплаты труда и за счет внебюджетных источников работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

4.5. Юбилеям (50, 55,60,65,70,75 ... лет), при наличии экономии фонда оплаты труда, производить единовременную выплату с учетом стажа работы в организации: до двух должностных окладов;

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Стороны договорились, что согласно ст. 168 Трудового кодекса РФ в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются:

Расходы по проезду;

Расходы по найму жилого помещения;

Суточные.

Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы оплачиваются в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным или автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов и расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Оплата проезда осуществляется по фактическим расходам, подтвержденными соответствующими документами.

Возмещение работникам затрат по проезду в мягких вагонах или на воздушном транспорте I класса осуществляется в каждом отдельном случае с письменного разрешения руководителя учреждения.

Расходы по найму жилого помещения (в том числе плата за бронирование мест) оплачиваются не более 550 рублей в сутки, при условии предоставления соответствующих документов. При не предоставлении документов, подтверждающих

оплату расходов по найму жилого помещения производится оплата в размере 12 рублей в сутки.

Размер суточных зависит от фактической продолжительности командировки и оплачивается в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути и время вынужденной остановки.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 –177 ТК РФ).

2.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. (Статья 178 Трудового Кодекса РФ)

2.2.4. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника.

2.2.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник не был предупрежден об отпуске за две недели до отпуска.

2.2.6. В соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса работодатель обязан предоставить по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам боевых действий до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибшим или умершим до 14 дней в году;
- родителям, воспитывающим 2-х и более детей до 14 дней в году;
- родителям, имеющим детей-инвалидов – до 60 дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;

2.2.7. работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, до 3 дней с сохранением заработной платы.

2.2.8. При уходе в отпуск работодатель должен произвести сотруднику полный расчет.

2.2.9. Педагогическим работникам, проработавшим в учреждении 10 лет и свыше, может предоставляться по их желанию длительный отпуск сроком до одного года.

2.2.10. Педагогическим работникам устанавливается доплата за сложность и напряженность труда, связанная с размещением заказов на сайте ZAKUPKI.GOV. RU, в том числе на торговых площадках, разработку котировочной (аукционной) документации до 30%; за сложность и напряженность труда, связанную с работой при обработке персональных данных сотрудников; интенсивность и результативность работы, связанной с увеличением отчетности в вышестоящие организации (Управление образования, ИФНС, ФСС, УПРФ, Росстат), выполнение работы по ГО и ЧС; подготовку приказов, дополнительных соглашений, должностных инструкций для педагогов по оказанию платных образовательных услуг; осуществление ремонта, чистки и обработки костюмов и другого реквизита костюмерной, за интенсивность и результативность подготовки и проведения внеплановых городских, краевых и Всероссийских мероприятий.

Раздел 3.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

Работодатель при приеме на работу знакомит сотрудников с их должностными обязанностями, условиями оплаты труда, с уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором под роспись.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Работодатель предоставляет в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и более высокой производительностью труда, и другим категориям работников соответствии с ТК РФ. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;

- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях
- работники, не имеющие других доходов.

3.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.6. Работодатель предусматривает рабочие места в счет квот для инвалидов и несовершеннолетней молодежи.

3.7. Работникам, впервые уволившимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении 25 лет (мужчинам) и 20 лет (женщинам), выплачивается выходное пособие из средств учреждения в размере не менее 5000 (пять тысяч) рублей, при наличии фонда экономии.

3.8. Стороны договорились, что увольнение работников, членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям производится по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом (ст. 82 ТК РФ).

3.9. Профком:

- следит за правильностью приема и увольнения сотрудников.
- Рассматривает вопросы, связанные с законностью увольнения сотрудников учреждения.

- Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации, внесение благодарностей и поощрений в трудовые книжки.

- Оказывает методическую, консультационную помощь членам профсоюза в вопросах трудоустройства, увольнения.

3.10. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, чья деятельность связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, предусмотренном законодательством. Данная компенсация выплачивается независимо от нахождения их во всех видах отпусков (в том числе и в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет), периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки и без документального подтверждения ее целевого использования.

Раздел 4.

Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2 Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется правилами

внутреннего трудового распорядка, Уставом СДЦТ, трудовым договором, учебным расписанием и годовым графиком.

4.3. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с действующим законодательством. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работников ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников.

4.5. График отпусков составляется образовательным учреждением на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года, доводится до сведения всех работников и согласовывается с профсоюзным органом, изменения в график допускаются по согласованию сторон.

4.6. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника и профсоюзного органа в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника) в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Круг работников, для которых вводится раздробленный рабочий день, величина продолжительности перерыва между ними, срок, на который вводится раздробленный рабочий день и др.

4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам (с 13.00 до 14.00; 12.00-13.00 часов) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.10. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.11. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу (понедельник).

4.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (14 дней) могут быть предоставлены работникам с ненормированным рабочим днем, согласно перечня должностей (Приложение № 15).

4.13. Работодатель при наличии средств может предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска до 3 дней сотрудникам учреждения, работающим в профсоюзном комитете и 5 дней председателю профсоюзной организации.

4.14. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках работы, графиках отпусков (Приложение №1).

4.16. Администрация способствует проведению спортивно-оздоровительной работы: бесплатное пользование работниками тренажерами, сауной, занятия в спортзале (согласно графику, утвержденному администрацией, в свободное от работы время), снижение платы в парикмахерской на 30% , посещение концертов, проходящих на базе Дворца, обеспечивает спортивно-оздоровительные мероприятия транспортом, находящимся на балансе Дворца.

4.17. Администрация способствует проведению оздоровительных поездок с обеспечением транспортом сотрудников Дворца, проведению оздоровительно-профилактических мероприятий. (Приложение № 4).

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить благоприятные условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и внести конкретные обязательства по охране труда в трудовые договора работников.

5.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и оборудования, выполнять мероприятия, включенные в Соглашение по охране труда (Приложение № 8)

1. Работодатель обязуется обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права руководитель обязуется заключить соглашение по охране труда (Приложение №8) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте;

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

- тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;

- работу столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в

соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ) (приложение №11);

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение №10).

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством;

- перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, и при обострении профессиональных заболеваний;

- транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице;

- прохождение бесплатных обязательных 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 (ст.212, ст.219 ТК РФ);

- медицинской аптечкой медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ);

- больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы;

2.Работодатель обязан:

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

- Проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- Своевременно организовывать проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников Дворца.

- Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюза.

- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда.

- На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.
- В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой не по вине работника.
- В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.
- Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ.
- Своевременно информировать работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.
- Принимать меры для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).
- Нести ответственность за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 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.
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других договоров, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

- Производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюзу в размере 10% ставки за проведение общественного контроля за охраной труда.

- Обеспечивать технической инспекции труда профсоюзу, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюзу беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления. Предоставлять помещения, средства связи, транспорт для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

- Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссий) по охране труда, за счёт собственных средств или средств фонда социального страхования.

- Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников в объеме, определенном нормативными актами, согласно плана (Приложение №16).

5.1.3. Создать и организовать работу комиссии по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета (совета трудового коллектива) в количестве 7 человек.

5.1.4. Работникам, за сложность и напряженность, связанную с работой на персональном компьютере свыше 2-х астрономических часов в день, установить доплату в размере 10% .

3.Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

- Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

- Проводить независимую экспертизу условий труда.

- Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников Дворца.

- Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками Дворца.

- Своевременно информировать вышестоящий профсоюзный орган обо всех несчастных случаях, происшедших в учреждении.

- В случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюзная организация вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

- Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

- Избирать уполномоченного (доверенного представителя) по охране труда для работы в комиссии по ОТ учреждения.

- Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

- Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

- Организовывать работу по оздоровлению работников детей учреждения.

4. Стороны обязуются совместно.

- Создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.218 ТК РФ).

- Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием должностного лица, ответственного за его выполнение.

- Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

- Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности.

- Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст.214 ТК РФ).

- Сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст.214 ТК РФ).

- Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, обучению, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ).

- Проходить по представлению и за счёт средств работодателя периодические и предварительные медицинские осмотры.

- Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы.

- Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

- Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда.

Раздел 6.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работодателю содействовать о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детских дошкольных учреждениях.

6.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере до 2 окладов при наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда.

6.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере до 2 окладов при наличии в учреждении экономии фонда оплаты труда.

6.4. В целях реализации Федерального закона от 30 апреля 2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и

государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» стороны договорились о следующем:

6.5.1 Работодатель обязуется:

1. Принять заявление работника о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и в течение трех дней передать его в территориальный орган Пенсионного фонда России по месту регистрации.

2. Принять заявление работника об уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии. Ежемесячно осуществлять начисление, удержание и перечисление дополнительных страховых взносов в соответствии с заявлением работника.

3. Предоставлять в территориальный орган ПФР по месту регистрации в течение 20 рабочих со дня окончания квартала реестры застрахованных лиц, содержащие сведения о суммах перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии.

4. Предоставлять ежемесячно работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии.

6.5.2. Профком обязуется:

1. Доводить до сведения работников — застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав работодателем.

2. Организовать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства, формирования и защиты пенсионных прав работающих граждан, реализации застрахованными лицами своих пенсионных прав.

3. Сотрудничать с органами ПФР в интересах работников — застрахованных лиц.

Раздел 7.

Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (каб.208), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

7.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.5. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

Раздел 8.

Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных: порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля, за исполнением принятых обязательств, назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в управление труда, социальной защиты и работы с населением в районах города администрации города Ставрополя.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание: при согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).