


Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
образования детей Центр внешкольного образования «Творчество»
городского округа Самара
443008, г. Самара, ул. Красных Коммунаров, д.5
тел. 995-29-77, 995-29-79

Председатель профсоюзной организации
МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г.о. Самара


Бурцева Е.П.
«18» 04 2014 г.



Директор
МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г.о. Самара
Панич П.Б.

«18» 04 2014 г.

**Коллективный договор
по социально-трудовым вопросам работников
МБОУДОД ЦВО «Творчество» г. о. Самара
на 2014 -2017 год**

Принят на общем собрании
работников МБОУ ДОД ЦВО «Творчество»

г.о.Самара

«18.04» 2014г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в департаменте трудовых отношений
министерства труда, занятости и миграционной
политики Самарской области

30.04 2014 г. Регистрационный № 21
г.о.Самара, ул.Фрунзе, 69 тел. (846) 332-15-67

Подпись Мирманова

г. Самара, 2014



1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г.о Самара (далее ЦВО «Творчество») заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Работники ЦВО «Творчество» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между **работодателем** – директором ЦВО «Творчество» - Паничем Павлом Борисовичем с одной стороны, и **трудовым коллективом**, представителем которого является председатель профсоюзной организации Бурцева Елизавета Петровна с другой стороны, именуемыми в дальнейшем **«сторонами»**.

1.3. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статьями ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;

- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ №724 от 1 октября 2002г. и ст. 115 ТК РФ. «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами»;

- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива. Председатель профсоюзного комитета имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда;
- положение о доплатах;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, с учётом интересов образовательного учреждения (ст. 119 ТК РФ, ст.120 ТК РФ);

- приказы о награждениях работников;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через профком:

- по согласованию профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных нормативных актов;
- другие формы.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами (директором и председателем профкома ЦВО «Творчество»).

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Директор и председатель профсоюзного комитета один раз в год отчитываются на собраниях трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора.

2. Прием и увольнение работников

При приеме на работу администрация обязуется

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых, вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст.59 ТК РФ

2.4. При приеме работодатель обязан знакомить работника с порученной работой, условиями работы, установленной нормативной документацией.

2.5. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.6. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы)

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

3. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения (при наличии финансовой возможности учреждения). Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

3.2. Работники образовательного учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3. Работодатель обязуется:

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- 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 них, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ, п 5.18 КД) (при наличии финансовой возможности учреждения).

3.4. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счёт средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную на обучение сумму полностью.

3.5. Работодатель обязан:

- своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета;

- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;

- проводить предварительное комплектование кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года;

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;

- по возможности оказывать помощь в оформлении авторских программ, письменных отчётов;

- представлять работникам с ненормированным рабочим днём время для подготовки к аттестации в других образовательных учреждениях не менее 4-х часов в неделю.

3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих и не имеющих государственной аккредитации, осуществляются в соответствии со ст.173,174,175,176, 177 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется

4.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.81, 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, и в случаях предусмотренных частями 2, 3 ст. 261 ТК РФ.

4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами: 1, 5 – 8, 10 или 11 ч.1, ст. 81 ТК РФ, или п.2, ст.336 ТК РФ).

4.7. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4.8. Защита персональных данных работников осуществляется в соответствии со ст.86-90 ТК РФ

5. Организация труда, режим работы, время отдыха

5.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований «Типового положения об учреждении дополнительного образования».

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

5.3. Учебная нагрузка утверждается приказом директора ЦВО «Творчество» с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.4. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись за 1 месяц до ухода в отпуск.

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

5.6. Установлена 6-дневная рабочая неделя для сотрудников ЦВО «Творчество».

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

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

5.8. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.9. В связи со спецификой деятельности учреждения стороны договорились о возможности разделения рабочего дня на части для всех категорий Центра, в соответствии с утверждёнными администрацией, регламентами работ.

5.10. Ненормированный рабочий день.

Стороны договорились считать, в соответствии со ст.101 ТК РФ, «ненормированным рабочим днём – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени».

Фактически, в связи с особым режимом работы и спецификой образовательного бюджетного многопрофильного учреждения дополнительного образования детей, осуществляющего уставную деятельность с 8.00 до 20.00 ежедневно, включая выходные и праздничные дни; для всех категорий работников:

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день (в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днём от 17 апреля 1968г. и Постановлением Верховного совета РСФСР от 19 апреля 1991г) для следующих должностей: зам.директора по АХЧ, главный бухгалтер, бухгалтер, заведующий костюмерным складом, костюмер, секретарь-машинистка, секретарь по учебной части, врачи и средний медицинский персонал, заведующий хозяйством, заведующий библиотекой, инженер, водитель, балетмейстер, механик, лаборант, делопроизводитель.

5.11. Продолжительность учебных занятий, возможна, в соответствии с дополнительной образовательной программой: с детьми дошкольного возраста – 30 минут, в отделении реабилитации детей-инвалидов и остальными воспитанниками - 40 минут.

5.12. С учётом сообразности и по решению административного Совета ЦВО «Творчество» допускается, (при качественной педагогической, медицинской деятельности):

- установление нагрузок превышающих 18 недельных часов (для педагогических работников);

- совмещение должностей в рамках одной деятельности (заместители директора, методисты, заведующие структурными подразделениями, педагоги-организаторы. Заведующий библиотекой, делопроизводитель, заведующий хозяйством, костюмер).

5.13. Стороны договорились:

- что в выходные и праздничные дни в Центре может вводиться дежурство;
- допускается введение дополнительных дежурств в учреждении в будни, вызванное производственной необходимостью.

Приказ на такие дежурства согласовывается с профкомом. Привлечение работников ЦВО в выходные и праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ.

5.14. В связи с привлечением отдельных категорий работников, (с подтверждением приказа по ЦВО «Творчество»), к работе в выходные и праздничные дни, оплата производится в двойном размере соответствии со ст. 153 ТК РФ или предоставляется другой день отдыха.

5.15. В связи с тем, что по условиям работы в ЦВО «Творчество» нельзя устанавливать единый перерыв, работникам предоставляется возможность приёма пищи в период рабочего дня (до 30 минут), в удобное для работников время:

- методисты;
- администрация, заведующие отделами, завхоз;
- бухгалтерия;
- заведующий костюмерным складом, костюмер;
- водитель;
- механик;
- заведующий методической библиотекой;
- педагоги организаторы;
- секретарь-машинистка;

- секретарь по учебной части
- делопроизводитель
- балетмейстер
- врачи и средний медицинский персонал
- инженер.

5.16. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе, в соответствии ст.95 ТК РФ, не может превышать 5 часов.

5.17. Председателю профсоюзного комитета один день в месяц разрешается обучение, связанное с вопросами профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства, с отрывом от производства, с сохранением заработной платы.

5.18. В соответствии со ст. 167 ТК РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности). Оплата производится в рабочих днях, с сохранением доплат, т.к. командировка связана с производственной необходимостью.

В соответствии со ст. 168 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику (при наличии финансовой возможности учреждения):

- расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) иные расходы, произведённые работником с разрешением работодателя.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем, с учётом мнения профсоюзного органа - ЦВО, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала(Ст.123 ТК РФ).

Отпускные суммы выплачиваются работникам путем зачисления денежных средств на личную банковскую карту за расчетный период, согласно ежемесячного графика финансирования главного распорядителя бюджетных средств, в том числе заработной платы, 8 и 23 числа - в дни выплаты аванса и заработной платы.

5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125.1 ТК РФ).

5.21. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительный отпуск, предоставляемый сверх установленных Законодательством, за работу с **ненормированным рабочим днём**, (ст.119 ТК РФ, ст.120 ТК РФ) следующим категориям работников ЦВО «Творчество»:

- Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством -14 календарных дней.
- Главный бухгалтер –14 календарных дней.
- Бухгалтер–14 календарных дней.
- Водители–14 календарных дней.
- Заведующий костюмерным складом, костюмер–14 календарных дней.
- Балетмейстер–14 календарных дней.
- Секретарь-машинистка–14 календарных дней.
- Секретарь по учебной части – 14 календарных дней
- Заведующий библиотекой–14 календарных дней.
- Врачи и средний медицинский персонал – 14 календарных дней.
- Инженер–14 календарных дней.
- Механик - 14 календарных дней
- Лаборант – 14 календарных дней
- Делопроизводитель -14 календарных дней
- Заместитель директора по делопроизводству и кадрам – 14 календарных дней

Этот отпуск предоставляется и суммируется с очередным отпуском. Работникам с ненормированным рабочим днём оплата дополнительного отпуска производится за счёт бюджета в соответствии с выделенными средствами на з/плату текущего года.

5.22. Отпуск **без сохранения заработной платы** предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором ЦВО «Творчество».

5.23. Стороны пришли к соглашению, что: работник имеет право на беспрепятственное предоставление кратковременного отпуска **с сохранением заработной платы** в связи:

Со свадьбой самого работника.....- 3 календарных дня.

Со свадьбой детей.....-...3 календарных дня.

Проводами детей в армию – 2 календарных дня.

Со смертью близких родственников работника (родителей, детей, супруга, супруги) работника...- 5 календарных дней.

С переездом работника на новое место жительства...-...3 календарных дня.

С поступлением ребёнка в 1 класс – 1 календарный день

5.24. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка (при предъявлении соответствующих документов).

5.25. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере образования (Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации")

5.26. В связи со спецификой работы учреждения, работнику, не проработавшему 11 месяцев, расчётным периодом предоставления отпуска считать фактически отработанное время.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Оплата труда работников ЦВО «Творчество» производится на основании Постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования»

6..2. Заработная плата выплачивается работникам путем зачисления денежных средств на личную банковскую карту за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями зачисления на банковскую карту заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца.

6.3. Работодатель обязуется:

- Организовать перечисление на счёт профсоюза членские профсоюзных взносов из зарплаты работников в размере 1% при наличии письменного личного заявления работника о согласии на проведение данной банковской операции.

- Установить ежемесячную доплату председателю профкома ЦВО «Творчество» в размере не менее 20% к должностному окладу за выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Ходатайствовать перед администрацией.

1. О выделении премий и единовременных доплат работникам ЦВО «Творчество» в связи с юбилейными датами (50-75 лет) (при наличии финансовой возможности учреждения).

2. Об оказании материальной помощи работникам ЦВО «Творчество», (при наличии финансовой возможности учреждения) в связи:

- в связи со смертью ближайших родственников работника;
- в связи с длительной болезнью работника;
- неработающим пенсионерам-ветеранам труда СЦВО «Творчество».

6.4.2. Следить за правильностью и своевременностью изменения тарификации педагогических работников ЦВО «Творчество».

6.5. Профком имеет право вносить предложения по усовершенствованию Положения о доплатах. Председатель профкома входит в состав административного Совета по утверждению Положения о доплатах .

6.6. Профком берёт на себя обязательство по сбору письменных заявлений работников и передаче их в бухгалтерию (для внесения в личное дело работника), о даче согласия на взимание из зарплаты, безналичным путём профсоюзных взносов в размере 1%,

6.7. Работодатель и профком пришли к соглашению, что:

- Бухгалтерия обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержании, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работники имеют право приостановить работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора в письменной форме (ст.142 ТК РФ).

6.9. В целях усиления материальной заинтересованности сотрудников МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г. о. Самара в повышении качества организации образовательного процесса, внедрении инновационных форм и методов работы, повышения квалификации и роста профессионального мастерства, развитии творческой активности и инициативы при реализации целей и задач учреждения

вводится в действие, по согласованию с профкомом, Положение о выплате доплат (стимулирующего характера, компенсационного характера и иных поощрительных выплат), (далее - доплаты).

6.10 Положение основано на статье 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», а так же на основании разъяснения Министерства труда РФ «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании» № 48 от 04.03.1993 г., Постановления Администрации городского округа Самара от 11.09.2013 г. № 1122 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», Коллективного договора, Устава МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г.о. Самара, Положения об оплате труда работников МБОУ ДОД ЦВО «Творчество» г.о. Самара.

6.11. За работу с детьми, имеющих отклонения в физическом развитии, с задержкой психического развития устанавливается 20 % доплата, в соответствии с «Перечнем учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда» (в ред. Приказа Минздрава РФ от 17.11.2000 №404, Приказа Минздравразвития РФ от 08.09.2005 3 553)

6.12. Сторожакам ЦВО «Творчество» заработная плата выплачивается фиксированной, ежемесячно, в соответствии с установленными должностными окладами.

6.13. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от условий, определенным трудовым договором. Ст.285 ТК РФ

6.14. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, а именно педагогам дополнительного образования, оплата производится по факту проведения занятий с детьми по расписанию, утвержденному администрацией ЦВО и согласованному с профсоюзным органом.

7. Охрана труда и улучшение условий работающих

7.1. Работодатель, в соответствии со ст.212-231 ТК РФ, обязуется обеспечить:

- Соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте.
- Режим труда и отдыха работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.
- Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.
- Ознакомить работников с требованиями охраны труда и противопожарной безопасности.
- Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшему первой помощи.
- Оплачивать профилактический медицинский осмотр работников ЦВО из средств работодателя (при наличии бюджетных ассигнований).

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а так же в случае медицинских противопоказаний ст.213 ТК РФ и Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (от 12 апреля 2011 г. N 302н).

2. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев происшедших с сотрудниками учреждения с составлением акта по Ф. №1, а также с учащимися, в

соответствии с актом по ФДП 1. Выплачивать компенсации по потере трудоспособности вследствие производственной травмы.

7.3. Администрация совместно с профкомом:

- Разрабатывают и утверждают инструкции по технике безопасности и охране труда для сотрудников и учащихся ЦВО «Творчество», подростковых клубов ЦВО «Творчество».

- Обеспечивают проведение административно-общественного контроля по охране труда. Участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших с сотрудниками учреждения и учащимися, в соответствии с действующими Положениями.

- Осуществляет один раз в полугодие рейд по проверке выполнения соглашения по охране труда и технике безопасности с оформлением акта.

- Организуют учебные занятия по эвакуации детей из здания в случае возникновения пожара для педагогов ДО и подростковых клубов ЦВО «Творчество»

7.4. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда. Работодатель совместно с профкомом обеспечивают выполнение Соглашения по ТБ и ОТ в полном объеме.

7.5. Комиссия по охране труда образуется из числа представителей работников и работодателя (ст.218 ТК РФ).

7.6. Работодатель устанавливает доплату не менее 20% к должностному окладу уполномоченному по охране труда за проводимую им работу.

7.7. Охрана труда женщин

7.7.1. Работодатель обязуется:

- Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к работам, по режиму, при котором продолжительность рабочего времени превышает 8 часов в день.

- Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет осуществляется в соответствии со ст.254 ТК РФ

- Отпуска по беременности и родам, уходу за ребёнком предоставляются в соответствии со ст.255-257,260 ТК РФ

- Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющих детей и лицам, воспитывающих детей без матери, при расторжении трудового договора осуществляются в соответствии со ст.262 ТК РФ.

7.7.2. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать труд с материнством, работодатель обязан:

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух в месяц;

- разрешать женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в любое, удобное для них, время года.

8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

8.2. Индивидуальные трудовые споры работников ЦВО «Творчество» по вопросам: оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки, разрешаются в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

9. Социальное и медицинское обслуживание

9.1. Работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённые законодательством, в фонд социального страхования на обязательное медицинское страхование.
- Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма в соответствии с соглашением по охране труда и техники безопасности.
- Обеспечивать и контролировать (в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами) температурный, воздушный, световой и водный режимы учреждения.
- Заключение договора со страховой компанией и оказывать помощь работникам ЦВО «Творчество» в санаторно-курортном лечении и предоставлении путёвок для детей сотрудников в загородные лагеря отдыха, лагеря санаторного типа, санатории-профилактории.
- Совместно с профкомом организовывать вакцинацию работников ЦВО «Творчество».
- Установить доплату не менее не менее 20% к должностному окладу инспектору по социальному страхованию за проводимую им работу.

9.2. Профком обязуется оказывать содействие администрации:

- в создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- в выделении материальной помощи работникам ЦВО «Творчество», поощрение членов профсоюзного комитета из средств профсоюзной организации (по профсоюзной смете);
- в принятии активного участия в благоустройстве учреждения.

9.3. Вопросы быта, культуры, спорта

Работодатель и профком обязуются оказывать содействие работникам ЦВО «Творчество»:

- в предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение;
- в организации культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы (Работа «Группы здоровья» для сотрудников, Дни здоровья, соревнования, турниры, праздничные вечера отдыха, юбилейные вечера).

10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на **три** года с момента утверждения директором и председателем профкома и вступает в силу со дня его подписания. Коллективный договор действует в течение всего срока. По истечении этого срока, коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, или не внесут дополнения, изменения в данный договор.

10.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют работодатель и профсоюзный комитет. Работодатель и председатель профкома отчитываются один раз в год перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

10.3. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии внесений изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

11. Приложения к коллективному договору

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего распорядка.
- Положение о доплатах
- Положение об оплате труда.
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
- Форма расчетного листка по з/плате
- Соглашение по технике безопасности и охране труда.

Приложение №4
к коллективному договору
по социально-трудовым вопросам работников
МБОУДОДЦВО «Творчество» г. о. Самара

Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный
оплачиваемый отпуск (п.5.21 КД)

- Заместитель директора по АХЧ, заведующий хозяйством -14 календарных дней.
- Главный бухгалтер –14 календарных дней.
- Бухгалтер–14 календарных дней.
- Водители–14 календарных дней.
- Заведующий костюмерным складом, костюмер–14 календарных дней.
- Балетмейстер–14 календарных дней.
- Секретарь-машинистка–14 календарных дней.
- Секретарь по учебной части – 14 календарных дней
- Заведующий библиотекой–14 календарных дней.
- Врачи и средний медицинский персонал – 14 календарных дней.
- Инженер–14 календарных дней.
- Механик - 14 календарных дней
- Лаборант – 14 календарных дней
- Делопроизводитель -14 календарных дней
- Заместитель директора по делопроизводству и кадрам – 14 календарных дней