

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования Моздокского Центра детского творчества
на 2019 – 2021 годы .

от работодателя :

Директор
МБУДО Моздокского
Центра детского творчества

(Алавердова Л.А.)



от работников :

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО Моздокского
Центра детского творчества

(Темирханян А.С.)



Коллективный договор прошел регистрацию в
Моздокском райкоме Профсоюза образования и науки.

Регистрационный № 55 от «18» марта 2019 г.

Председатель районной

Профсоюзной организации Л.И.Белоус



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду – Министерстве труда и социального развития РСО – Алания

Регистрационный № 4375 от «22» марта 2019 г.

Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.) М.П.



Принят на собрании коллектива работников. Протокол № 14 «4» 02 2019г.

СОДЕРЖАНИЕ.

1. Раздел 1.	Общие положения	-
2. Раздел 2.	Трудовые отношения.	-
3. Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	-
4. Раздел 4.	Рабочее время и время отдыха	-
5. Раздел 5.	Охрана труда и здоровья.	-
6. Раздел 6.	Оплата и нормирование труда.	-
7. Раздел 7.	Гарантии и компенсации.	-
8. Раздел 8.	Гарантии профсоюзной деятельности.	-
9. Раздел 9.	Обязательства профкома.	-
10. Раздел 10.	Заключительные положения.	-
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка .	-
Приложение № 2	Об оплате труда работников МБУДО Моздокского Центра детского творчества.	-
Приложение № 3	Положение о стимулировании педагогических работников МБУДО Моздокского Центра детского творчества.	-
Приложение № 4	Соглашение по охране труда .	-
Приложение № 5	Об экспертной комиссии.	-
Приложение № 6	Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата за вредные условия труда МБУДО Моздокском Центре детского творчества	-
Приложение № 7	Перечень образовательных выплат компенсационного характера работникам МБУДО Моздокского Центра детского творчества по Фонду доплат .	-

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются директор, именуемый далее «работодатель», который представляет интересы Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования- Моздокский Центр детского творчества(далее по тексту – ЦДТ) и работники в лице профсоюзной организации работников МБУДО Моздокского ЦДТ (далее по тексту «работники»)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Работодатель признает профком единственным представителем работников, поскольку он уполномочен Общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда, связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.13. Пересмотр обязательства сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.17. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Об оплате труда работников МБУДО Моздокского Центра детского творчества (Приложение № 2);
- Положение о стимулировании педагогических работников МБУДО Моздокского Центра детского творчества (Приложение № 3);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 4);
- Об экспертной комиссии (Приложение № 5);
- Перечень должностей работников, которым устанавливается доплата за вредные условия труда в МБУДО Моздокском Центре детского творчества (Приложение № 6);
- Перечень образовательных выплат компенсационного характера работникам МБУДО Моздокского Центра детского творчества по Фонду доплат (Приложение № 7).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

1.19. После подписания коллективного договора работодатель знакомит всех работников с текстом коллективного договора, вновь принятых работников знакомит в первый день приема на работу.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет, на время выполнения определенной работы, по согласованию.

2.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работодатель и работники обязуются выполнить условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата работников, рассматриваются с предварительным уведомлением профсоюзных органов.

2.4. Работодатель обязуется не позднее мая месяца текущего года предоставить в профсоюзные органы штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. Педагог должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск и в письменной форме уведомить работодателя о своем ознакомлении.

2.5. При сокращении штатов преимущественное право на оставлении на работе имеют лица :
- с более высокой квалификацией и производительностью труда;
- при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается : лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком:
семейным лицам, при наличии двух и более иждивенцев.; работникам, имеющим длительный

стаж непрерывной работы в данном учреждении и другим, в соответствии с действующим законодательством РФ

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до 14 лет и ребенка-инвалида до 16 лет не могут быть уволены по инициативе администрации, кроме случаев ликвидации учреждения.

2.7. Лица, уволенные по сокращению численности штатов в связи с ликвидацией или реорганизацией, имеют преимущественное право на возвращение на работу в ЦДТ и занятие открывшихся вакансий при прочих равных возможностях.

2.8. Основные права работника :

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы ;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие и управление ЦДТ в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, Уставом;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.9. Работник обязан :

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ЦДТ;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.10. Работодатель имеет право :

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка ЦДТ;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях - представительства, защиты своих интересов и вступать в них.

2.11. Работодатель обязан :

- соблюдать законы РФ и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условиях, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором.

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения трудового договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных – разовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ЦДТ в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором, уставом ЦДТ формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.12.Изменение трудового договора:

- работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода, либо отсутствии в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 трудового Кодекса;
- продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника по производственной необходимости не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря) без согласия работника;
- с письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации;

2.13.Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- требования органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Общие основания прекращения трудового договора. Основаниями прекращения трудового договора являются :

- 1) соглашение сторон (статья 78);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 72.2 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80)
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (часть 4 статьи 74) ;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ)
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность(часть первая статьи 72.1);
- 10) обстоятельства, независящие от воли сторон (статья 83);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84);

2.15. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.16. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

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

3.2. Работодатель по соглашению с Профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦДТ.

3.3. Работодатель обязуется :

3.3.1. В случае необходимости в переподготовке кадров ЦДТ, по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования ЦДТ организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять отпуска, без сохранения заработной платы для обучения.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ, Приложение №1), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, графиком сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Для работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для женщин, не более 40 часов для мужчин за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.3. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. 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.

4.6. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется – один выходной день;

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только при согласовании с Профсоюзом с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.9.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 и другие работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы утверждается приказом руководителя по согласованию с Профсоюзом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.10.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.

4.11. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

4.12. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.13. К работе в ночное время не допускаются : беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

4.14. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.15. Видами времени отдыха являются :

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых):
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.16. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.18.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 Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Педагогическим работникам учреждений дополнительного образования и директору устанавливается отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.19.Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев

непрерывной работы оплачиваемый отпуск до заявления работника должен быть предоставлен : женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

4.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях :

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника, неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 20 дней в течение года.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.24. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

5. Охрана труда и здоровья.

5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется :

5.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

возникновение профессиональных заболеваний работников ст.219 ТК РФ. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование все работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.3. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).

5.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

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

5.6. Создать в ЦДТ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

5.7. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.8. Разрабатывать и согласовать с профсоюзным комитетом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

5.9. Возмещать, в пределах предусмотренных действующим законодательством, 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.

5.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты (резиновые перчатки), а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

5.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

5.13. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ), в состав аттестационной комиссии включить членов профкома и комиссии по охране труда. По ее результатам устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда от 4 – 12 % базовой ставки..

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников МБУДО Моздокского ЦДТ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, правовым основанием которой является Постановление Правительства Республики Северная Осетия – Алания от 21 июня 2016 года № 229. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат из бюджетных средств и средств, полученных от приносящих доход деятельности, регулируется Положением об оплате труда работников, утвержденным руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБУДО Моздокского ЦДТ и включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть согласно Положению «Об оплате труда работников МБУДО Моздокского ЦДТ»

6.3. Работникам ЦДТ, удостоенных почетных званий РФ, РСФСР, СССР, соответствующих, профилю выполняемой работы, а также званий «Заслуженный работник РСО-Алания» по профилю выполняемой работы устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу. Размер выплаты устанавливается Положением об оплате труда.

При возникновении у работника ЦДТ права на получение двух и более ежемесячных надбавок, ему выплачивается одна ежемесячная надбавка к должностному окладу – по выбору самого работника.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме: 10 и 25 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на счет работника в банк.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится :

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

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

6.8. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или метеоусловиями педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации.

6.9. Работодатель обязуется :

- своевременно знакомить работников с условиями оплаты их труда, изменениями условий и оплаты труда;

- согласовывать с Профсоюзом нормативные документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда, тарификации, премирования, надбавок, доплат, выплаты материальной помощи.

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в ЦДТ создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

7.2. Выплачивает :

- педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в установленном размере.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились :

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

8.5. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.6. Члены Профсоюза включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.7. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы :

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза. По инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.90 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9. Обязательства профкома

Профком обязуется :

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

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

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

9.5. Предоставлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам в суды, социально-трудовые права и законные интересы членов профсоюза, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

9.6. Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установлению доплаты и надбавок работникам учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.11. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств Профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными документами Профсоюза.

9.12.Предоставлять иные гарантии, возложенные на профком данным коллективным договором.

10. Заключительные положения.

Стороны договорились, что :

10.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия проводятся только по взаимному согласию и том же порядке, который установлен для заключения коллективного договора, то есть, в порядке ведения коллективных переговоров о внесении изменений в коллективный договор (соглашение) между представителями работников и работодателей (ст.44,49 ТК РФ)

10.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора, разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6.В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

От работников :

1.Темирханян А.С. – методист ЦДТ – председатель ПК;

2.Ломакина Н.М. – педагог д/о – член ПК;

3.Гавриш С.И. – секретарь - член ПК;

От работодателя :

1.Калоева Б.А. – методист

2.Емельянова О.И. - педагог д/о;

3.Солнышкина Л.А. – педагог-организатор

Приложение № 6
к коллективному договору МБУДО
Моздокскому ЦДТ

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
КОТОРЫМ УСТАНОВЛИВАЕТСЯ ДОПЛАТА
ЗА ВРЕДНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА В МБУДО МОЗДОКСКОМ ЦДТ.

- Педагоги дополнительного образования

Приложение № 7
к коллективному договору МБУДО
Моздокскому ЦДТ

ПЕРЕЧЕНЬ
ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ МБУДО МОЗДОКСКОГО ЦДТ ПО ФОНДУ ДОПЛАТ

3 п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Указание на категорию работников	Рекомендуемый процент надбавки к должностному окладу
1.	За работу в ночное время	Ст.154 Трудового кодекса(далее – ТК)	Сторожа	20%
2.	За работу в выходные и праздничные дни	Ст.153 ТК	Все работники	Оплата труда производится не менее чем в двойном размере. Возможна компенсация предоставлением другого дня отдыха по соглашению сторон.
3.	За работу с неблагоприятными условиями труда (на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда)	Ст.146, 147 ТК	По СОУТ(Специальная оценка условий труда)	4%

Соглашение по охране труда

Мероприятия	Срок выполнения	Источник финансирования	Ответственный
<p>1.Организованные мероприятия</p> <p>- Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда,отдельно по видам работ и отдельно по профессиям учреждения. Согласование с профкомом в установленном порядке;.</p> <p>- разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно инструктажа на рабочем месте в учреждении;</p> <p>- обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по образцам утвержденным Минтрудом России;</p> <p>- Проведение общего технического осмотра здания и кабинетов на соответствие безопасной эксплуатации (проводится два раза в год: весной и осенью);</p> <p>-обучение и проверка зданий по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»</p> <p>- Провести специальную оценку условий труда</p>	<p>1 раз в 5 лет</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Май, сентябрь</p> <p>Апрель – май</p> <p>Декабрь</p>	<p>Спецсчет</p> <p>Местный бюджет</p>	<p>Алавердова Л.А. Гавриш С.И.</p> <p>Алавердова Л.А. Калоева Б.А.</p> <p>Алавердова Л.А.</p> <p>Комиссия по охране труда</p> <p>Алавердова Л.А. Калоева Б.А.</p> <p>Алавердова Л.А. Калоева Б.А.</p>

