


От работодателя:
Директор МБУДО ДХШ «Весна»


Т.Н. Юдинцева
«27» марта 2017г.

М.П.

От работников:
Председатель профсоюзной
первичной организации работников
МБУДО ДХШ «Весна»


О.А. Подпорина
«27» марта 2017г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА БЕРДСКА
ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ ШКОЛА «ВЕСНА»
на 2017– 2019гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

отдел трудовых отношений администрации г. Бердска
(указать наименование органа)

Регистрационный № 8-17 от «14» апреля 2017г.
Руководитель органа по труду

(должность, Ф.И.О.)

С замечаниями



Раздел 1 Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МБУДО ДХШ «Весна» (далее - организация) 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 - директора Юдинцевой Татьяны Николаевны;

работники, в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя - от единого представительного органа - председателя профсоюзной первичной организации работников Подпориной Олеси Альфредовны.

1.2. 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, определённым Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе принятых на определенный срок, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания и должен постоянно находиться в доступном для ознакомления и консультаций месте. Единый представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования организации;
- расторжения трудового договора с руководителем организации;
- переизбрания уполномоченного от единого представительного органа работников;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) в течение срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
- при ликвидации организации в течение срока проведения ликвидации.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются путем переговоров и нахождения компромиссных вариантов.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон).

1.11. Работодатель учитывает мнение единого представительного органа работников при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка организации;
- ежегодный график сменности, годовой календарный учебный график;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников, распределение фонда выплат стимулирующего и компенсационного характера; перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- соглашение по охране труда; план мероприятий по охране труда; смета расходования средств на охрану труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; Перечни работ с тяжёлыми, вредными условиями труда, при работах на которых работники имеют право на доплаты за условия труда, на дополнительный отпуск, сокращённый рабочий день;

- план культурно-массовых мероприятий и оздоровительной работы;

- ежегодный график отпусков;

- форма расчетного листка.

Расчетный лист должен включать все составляющие части заработной платы: оклад, стимулирующие и компенсационные выплаты.

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить единый представительный орган работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.13. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учёт мнения профсоюза;

- учёт мнения единого представительного органа работников;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- 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 Договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Договора;

- другие формы.

Раздел 2 Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также ставки заработной платы и должностные оклады, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической учебной нагрузки преподавателям устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения единого представительного органа работников. Верхний предел педагогической учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Распределение педагогической учебной нагрузки на новый учебный год для преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения единого представительного органа работников. Эта работа завершается по окончании текущего учебного года и ухода работников в очередной отпуск.

До ухода преподавателей в очередной отпуск работодатель должен ознакомить их с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данная организация является местом основной работы, педагогической учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем педагогической учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть

уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем педагогической учебной нагрузки может быть:

- уменьшен по причинам, не зависящим от работодателя;
- изменен сторонами только с письменного соглашения работника и если он обусловлен объективными причинами.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, отдела культуры и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая учебная нагрузка не планируется на нерабочие праздничные дни.

2.9. Уменьшение или увеличение педагогической учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с педагогической учебной нагрузкой, оговоренной в годовом календарном учебном графике и приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения увеличенной педагогической учебной нагрузки работником в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, 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;
 - по иным причинам, предусмотренным действующим законодательством.

В указанных случаях (подпункт «б»)) для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, в связи с изменениями:

- образовательных программ;
- количества часов работы по учебному плану;
- организационных или технологических условий труда[^]
- сменности работы учреждения;
- с проведением эксперимента.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, только по причинам, указанным в Трудовом Кодексе РФ и с письменного согласия работника (ст.72,73,74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

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

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с условиями трудового договора, приказом о приеме на работу, должностными или рабочими инструкциями, настоящим Договором, Уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и касающимися трудовых правоотношений.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3

Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1. Осуществлять оплату труда работников Организации на основе отраслевой системы оплаты в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

3.2. Установить ставки заработной платы и должностные оклады работников в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и других оснований, от наличия которых зависит уровень заработной платы согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников.

3.3. Перечислять заработную плату работникам на указанный ими счёт в банке на условиях, определённых Договором или трудовым договором. На основании ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 05 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Заработная плата включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с отраслевой системой оплаты;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, локальными нормативными актами организации.

3.5. Производить изменение размеров должностных окладов заработной платы (ставок) в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

3.6. Использовать систему стимулирующих выплат (премирования) работников по результатам труда согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников.

3.7. Юбилеям (50, 55 (женщины), 60, 70, 75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного года до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.

Указанные выплаты производятся при наличии экономии фонда выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнения обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, установленные Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, а также на основании ст. 151 ТК РФ.

3.9. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата

заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, исходя из размера ставки (оклада) более высокого размера.

3.10. Наполняемость классов (групп), установленная Уставом организации, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе

(группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

3.11. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ);
- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам (ст.236-237 ТК РФ).

За задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центробанка РФ от невыплаченных, по вине работодателя, в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В отношении гарантий и компенсаций Стороны договорились, что работодатель:

3.12. Выплачивает работникам компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда. Размер компенсационных выплат определяет комиссия после проведения специальной оценки условий труда.

3.13. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам Организации по утвержденному перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам при наличии денежных средств с учетом мнения единого представительного органа работников.

3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и другие компенсационные выплаты в размере, установленном ТК РФ (ст. 178).

3.15. В случаях, перечисленных в Трудовом кодексе РФ, выплачивает работнику соответствующие компенсации (служебные командировки, направление на учебу и т.д.).

Раздел 4

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения единого представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства их на новые рабочие места; осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств организации;
- в случае направления работника для повышения квалификации, с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ);
- при направлении работника для повышения квалификации в г.Новосибирск оплачивать стоимость обучения и проезд к месту обучения и обратно при наличии денежных средств;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Раздел 5

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Все вопросы, связанные с высвобождением работников в связи с изменением структуры организации, ее реорганизации, влекущие увольнение из-за сокращения численности или штата работников, рассматривается в соответствии с действующим законодательством. В случае появления возможности принимать новых работников, преимущественным правом на заключение трудового договора, пользуются высвобожденные ранее работники организации.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.2. Увольнение членов профсоюза и работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения месткомов (ст. 82, ст. 180 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты подлежащих увольнению из организации инвалидов.

5.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых по сокращению штата или численности работников организации.

5.5. Стороны договорились, что:

- 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: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и другие компенсационные выплаты в размере, установленном законодательством.

Раздел 6

Рабочее время, время отдыха и отпуска

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, в т.ч. методическая работа, курсы повышения квалификации, приказами и распоряжениями руководителя, другими локальными организациями нормативными актами и Уставом.

6.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей.

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

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

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, с учетом мнения единого представительного органа работников, по письменному распоряжению работодателя в случаях, перечисленных в Трудовом кодексе (ст. 111 ТК РФ) с учетом ограничений по категориям работников (несовершеннолетние, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней устанавливается в соответствии с законодательством (ст. 95 ТК РФ).

6.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений по времени и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Работодатель обязан вести точный учет сверхурочного времени.

6.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия, приказом или распоряжением директора организации может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.11. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, с учетом медицинских показаний (противопоказаний) и обучением безопасным методам и приемам труда (ст. 213 ТК РФ, ГОСТ 12.0.004 - 90).

6.12. Согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации для административных работников и вспомогательного персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

6.13. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем: продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

6.14. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней для преподавательского состава, методистов, инвалиды - 30 календарных дней, не менее 28 календарных дней для остальных работников организации (ст. 115 ТК РФ).

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

В случае невыплаты отпускных, сотрудник обязан письменно известить работодателя о переносе очередного отпуска и вправе оставаться на рабочем месте с выполнением должностных обязанностей до устранения нарушений.

Начало отпуска переносится на день, следующий за днём выплаты за отпуск.

Очередной отпуск подлежит продлению в случаях временной нетрудоспособности работника и исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

Вне графика отпусков работнику может быть предоставлен работодателем отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд. Несовершеннолетним работникам и работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда отпуск должен предоставляться каждый год.

Работодатель и работник могут договориться о разделении очередного отпуска на части. В этом случае одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

По производственной необходимости работодатель, с согласия работника, может отозвать его из очередного отпуска с условием использования оставшейся части отпуска в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий год. Несовершеннолетних работников, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, отзывать из отпуска запрещается (ст. 125 ТК РФ).

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

Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску предоставляются работникам сверх основного ежегодного отпуска, суммируются к очередному отпуску или предоставляются в другое время по заявлению работника и по согласованию с профсоюзом и с учетом Постановления администрации города Бердска (ст. 116 ТК РФ).

6.15. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам организаций, финансируемых из местного бюджета, определен Постановлением администрации города Бердска от 01.04.2014 № 1185:

для заместителя директора - 3 календарных дня,

для главного бухгалтера - 3 календарных дня.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Предоставлять работникам, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в

году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- родителям, женам, (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- родителям, имеющим двух и более несовершеннолетних детей, а также одиноким родителям, имеющим несовершеннолетнего ребенка-до 14 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней и членам местного комитета - 3 дня (в каникулярное время).

По усмотрению работодателя (если предоставление отпуска не нарушает нормальную работу организации) предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по заявлениям работников по семейным обстоятельствам. Продолжительность отпуска определяется соглашением сторон.

Отпуска без сохранения заработной платы оформляются приказом директора организации.

6.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы, при наличии экономии фонда выплат стимулирующего и компенсационного характера, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый класс - 1 день (1 сентября);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства — 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;

Следующим категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в силу закона:

- донорам, на основании справки (ст. 186 ТК РФ)
- одному из родителей ребенка-инвалида и инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дня (ст.262 ТК РФ).

6.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях определенных Учредителем или Уставом организации.

Раздел 7 Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, с указанием предполагаемых затрат и источника финансирования.

7.2. Сформировать в организации фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда и выделять для этих целей ежегодно достаточные средства из внебюджетного и бюджетного фондов.

7.3. Своевременно проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации, обучение и инструктаж по охране труда, противопожарной охране, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

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

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

7.9. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 2 минимальных размера оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 1 минимальный размер оплаты труда.

Пособие выплачивается при условии наступления смерти или инвалидности при исполнении должностных обязанностей при наличии экономии внебюджетных средств.

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

7.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представительного органа работников (ст.212 ТК РФ).

7.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Продолжать работу в организации комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профсоюзной организации или единого представительного органа работников в количестве не менее 3 человек (ст. 218 ТК РФ).

7.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров с сохранением среднего заработка.

7.15. Выделять средства на мероприятия по улучшению условий охраны труда, предусмотренные в Плане мероприятий по охране труда. План является неотъемлемой частью настоящего Договора и утверждается сторонами.

7.16. Знать и соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и правил поведения в служебных помещениях, требования по эксплуатации машин и механизмов, пользоваться выдаваемыми средствами индивидуальной защиты.

7.17. Проходить обучение безопасным методам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, а так же все положенные инструктажи и стажировку на рабочем месте.

7.18. Проходить обязательные предварительные (при поступлении) и периодические медицинские осмотры (обследования) за счет средств работодателя.

Работники обязуются:

7.19. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 8

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8.1. Работодатель может выплачивать работникам материальную помощь.

Материальная помощь направлена на оказание поддержки работникам Учреждения, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

Возможность оказания материальной помощи определяется финансовым состоянием Учреждения, а необходимость и возможный размер материальной помощи зависит от существенных причин возникновения тяжелого материального положения. Оказание материальной помощи работникам Учреждения является правом работодателя.

Источниками формирования ФМП являются:

- экономия фонда оплаты труда;
- иные источники, не запрещенные законодательством РФ.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника.

Оказание материальной помощи работникам возможно, как правило, по следующим основаниям:

- 1) смерть работника, членов его семьи (супруг, родители, дети);
- 2) стихийное бедствие и иные непредвиденные случаи, повлекшие существенный ущерб здоровью или имуществу;
- 3) дорогостоящее лечение (в исключительных случаях);
- 4) необходимость оздоровления и/или отдыха в оздоровительных учреждениях работников Учреждения и их детей в возрасте до 14 лет;
- 5) тяжелое материальное положение и другие чрезвычайные ситуации.

8.2. Работодатель может выплачивать работникам премии по случаю юбилейных дат, награждения орденами и медалями, присвоения званий, защиты диссертации, программ, проектов при наличии денежных средств.

8.3. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилья нуждающимся работникам.

8.4. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, дополнительные пособия на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда, настоящим Договором и другими локальными нормативными актами.

8.5. Работодатель создает все необходимые условия для прохождения работниками предварительных (при поступлении) и периодических медицинских осмотров (обследований).

Раздел 9

Гарантии деятельности и обязательства единого представительного органа работников и профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе, профсоюзной деятельности либо участия в едином представительном органе работников.

9.2. Работодатель обязан предоставлять единому представительному органу работников и профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.4. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзной первичной организации работников за счёт средств фонда выплат стимулирующего и компенсационного характера организации в размере до 20% от основного оклада при наличии денежных средств (ст.377 ТК РФ).

9.5. Работодатель освобождает от работы членов единого представительного органа работников, председателя и членов профсоюзной первичной организации в качестве делегатов созываемых представительных и профсоюзных конференций, а также для участия в работе выборных органов этих организаций, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях, с сохранением среднего заработка. При этом проведение вышеперечисленных мероприятий не должно сказываться на нормальной производственной деятельности организации.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

9.6. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке единому представительному органу работников объективно необходимую информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

9.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, являющимся членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профсоюзной первичной организации работников (ст.373 ТК РФ).

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, 3 или 5 части 1, ст. 81 ТК РФ с не освобожденным от основной работы руководителем (его заместителями) выборных профсоюзных коллегиальных органов, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профкома, не допускаются в течение двух лет после окончания срока

их полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение (п.п. 5-8, 10 части 1 ст. 81, ст. 376 ТК РФ). В этих

1
8

случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п.3 ст.25. Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.10. Работодатель принимает решения с учётом мнения единого представительного органа работников и профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.11. Работодатель рассматривает с учетом мнения единого представительного органа и профсоюзной первичной организации работников следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- согласование о премировании работников;
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.12. Единый представительный орган работников и профсоюзная первичная организация работников имеют право, в пределах их компетенции, установленной законодательством и настоящим Договором, на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.13. Члены единого представительного органа работников и профсоюзной первичной организации работников включаются в состав

комиссий Организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

9.14. Представительный орган работников и профсоюзной первичной организации работников обязуются:

9.14.1. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими общественной организации методами;