

Администрации г.Хабаровска
Управление образования
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
детско-юношеский центр «Сказка»

УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании
трудового коллектива
«12» апреля 2013г.

Коллективный договор
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
детско-юношеский центр «Сказка»
на 2013-2016 года

От работодателя:

Директор
МАОУ ДОД
ДЮЦ «Сказка»
В.Н.Цашкевич



От работников:

Председатель
профкома МАОУ ДОД
ДЮЦ «Сказка»
О.В.Машукова



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2013г.

МП



1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей детско-юношеский центр «Сказка» г. Хабаровска (далее – Центр).

Работники Центра доверяют и поручают профсоюзному комитету (далее – профком) представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон. Отношения между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учёта интересов, взаимопонимания и ответственности.

1.3. Сторонами договора являются работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации О.В.Машуковой, и работодатель в лице его представителя – директора Центра В.Н.Пашкевич.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 Трудового кодекса РФ).

1.5. Настоящий договор заключается на срок с 12 апреля 2013 года по 12 апреля 2016 года.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации Центра договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.10. Директор признаёт профком полномочным представителем трудового коллектива. Профком обязуется всеми средствами и методами содействовать эффективной работе Центра.

1.11. Стороны осуществляют контроль выполнения договора. Профком коллектива дважды в течение года отчитывается о выполнении договора на общих собраниях трудового коллектива.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.

1.13. При смене формы собственности Центра договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

2. Трудовой договор.

Стороны договорились:

2.1. В период действия Коллективного договора действуют следующие положения:

- трудовые отношения между работником и Центром, возникающие на основе трудового договора, регулируются Трудовым кодексом РФ, принятым Федеральным Законом от 30.12.2001 года №197 ФЗ (с изменениями на 30.06.2006г.), законом РФ "Об образовании", Уставом Центра, отраслевым тарифным Соглашением, 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается как на неопределённый, так и определённый срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия оплаты труда, доплаты, надбавки.

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

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по Учебному плану Центра, программам, обеспеченности кадрами, укомплектованности групп обучающихся, других конкретных условий с учётом мнения профкома.

2.5.1. Верхний предел учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.5.2. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается директором Центра с учётом мотивированного мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск не позднее 15 мая текущего года.

2.5.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогам, для которых Центр является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём.

2.6.1. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов, сокращения количества групп по Учебному плану и программам, изменению Муниципального задания, потере (не сохранению контингента, переукомплектованию) обучающихся.

2.6.2. Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6.3. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

2.7. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Центра, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки 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 педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, том числе и по Муниципальному заданию, изменение количества часов работы по Учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Центра, а также изменение образовательных программ и т. п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.9.1. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных чрезвычайными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.9.2. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Введение, замена и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения профкома (ст.162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

2.11. В случае приёма на работу с испытательным сроком указать этот срок в трудовом договоре.

2.12. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.13. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.

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

2.15. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст.179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии один год).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Центра.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Работники Центра имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти курсы повышения квалификации за счёт средств Центра. Возможна переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт средств Центра при условии перевыполнения плана по платным услугам.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, заработная плата.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Своевременно создать аттестационную комиссию Центра, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профкома.

Обеспечить своевременное прохождение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положениями о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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.81 п.2,ст.82).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с учётом мотивированного мнения профкома (ст.82ТК РФ) в случаях:

- ликвидации учреждения (п.1, ст.81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата (п.2, ст.81 ТК РФ);
- неоднократные неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81).

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 ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (один год до пенсии);
- лица, проработавшие в Центре свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (Закон РФ № 84-ФЗ от 30.04.99г.);
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций (ст.376 ТК РФ);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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 приёма на работу при появлении вакансий.

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

5. Рабочее время и время отдыха.

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ) (за исключением педагогов).

Обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал, администрация Центра работают по 40-часовой рабочей неделе.

Для педагогических работников Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утверждёнными в установленном порядке. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для педагогов дополнительного образования и концертмейстеров норма часов преподавательской работы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191).

5.2. 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 (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью подменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации и согласования его с профсоюзным комитетом Центра.

5.5. Администрация при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени отдельных работников (ст.101 Трудового кодекса РФ).

5.6. Ненормированный рабочий день устанавливается у следующих категорий работников: директор, все его заместители по должности, руководители структурных подразделений.

5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, с учетом предложений законных представителей обучающихся и в соответствии с СанПиН 2.4.4.1251-03.

5.8. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Центре, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, планами работы.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

5.10. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений" и в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором Центра с учётом мнения профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Всем педагогическим работникам предоставляются ежегодные отпуска в количестве 42 календарных дня и 8 календарных дней, техническим работникам 28 и 8 календарных дней календарных дней (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «Огосударственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях», в ред. ФЗ от 22.08.2004 № 122-ФЗ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

5.13. По соглашению между работником и администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.14. 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 днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Администрация обязана предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению в удобное для них время в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

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, воспитывающей ребенка в возрасте 14 лет, или отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери.

5.16. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

5.17. Предоставлять родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с постановлением администрации города Хабаровска от 09.07.2009 г. № 2378, на основе Положения об оплате труда работников Центра, подведомственного управлению образования, финансирование оплаты труда которого осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», и включает в себя:

- оклады (должностные оклады), базовые оклады (базовые должностные оклады);

- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), базовым окладам (базовым должностным окладам);

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

6.2. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

6.3. Заработная плата работника Центра предельными размерами не ограничивается.

6.4. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

6.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: не позднее 15 и 30 числа каждого месяца.

6.6. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между директором и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд согласно новой системе оплаты труда.

6.7. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом РФ и устанавливаются в соответствии с законодательством РФ.

6.8. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменения в заработной плате, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы в повышенных размерах производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.10. Работодатель обязуется обеспечивать:

6.10.1. Извещение в письменной форме (в форме расчетного листка) каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.10.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три до начала отпуска (ст. 136 ТК) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.10.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.10.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

6.10.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.10.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест.

Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00ч до 6.00ч).

Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере 2/3 среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

6.11.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.11.3. Выплачивать работникам материальную помощь в размере должностного оклада при наличии денежных средств один раз в год.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Организует в Центре обеденную зону (кабинет № 3).

7.3. На период действия договора в Центре будут действовать следующие положения:

- Постановление Мэра города от 9.07.2009 № 2378 «О введении в муниципальных образовательных учреждениях, финансирование оплаты труда работников которых осуществляется за счет собственных доходов городского округа «Город Хабаровск», новой системы оплаты труда».

7.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.5. Организует контроль правильного заполнения и своевременного представления в Пенсионный фонд Хабаровского края сведений о стаже, зарплате, взносах.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности, труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме не менее 0,2 % от фонда оплаты труда, не менее 0,2 % из внебюджетных средств.

8.3. Проводить в Центре аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Центра.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным Законом.

8.8. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

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

8.10. 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).

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

8.12. 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 на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст.212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т. п.) производить соответствующие доплаты.

8.18. Обеспечить работников полагающимся инвентарём, одеждой, моющимися средствами в соответствии с нормами.

8.19. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, водного и светового режима.

8.20. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и обучающихся.

8.21. Оказывать содействие техническому инспектору труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.22. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

8.23. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Центра;
- организовывать и проводить смотр-конкурс «Лучший кабинет» с учетом вопросов охраны труда и пожарной безопасности;
- проводить работу по оздоровлению детей работников.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9. 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 с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от начисленной заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве

делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. 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. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (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);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 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 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Профком совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

10.2. Осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Центра.

10.3. Осуществлять контроль правильного ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю Центра заявление о нарушении директором Центра, 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).

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным (городским) профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников Центра и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации работников.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

11. Контроль выполнения Коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

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

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения:

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Соглашение по охране труда.

Дата подписания договора «12» апреля 2013 г.