

от работодателя:
Директор МКУДО «Гаврилово-
Посадский ДЮЦ»

Е.Е. Женаева
2020 г



от работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКУДО «Гаврилово-
Посадский ДЮЦ»

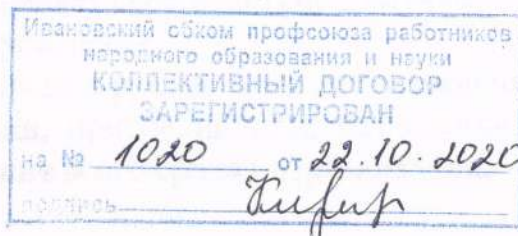
Ф.Н. Шагин
19 октября 2020 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых прав между работодателем и
работниками муниципального казенного учреждения дополнительного
образования «Гаврилово-Посадский детско-юношеский центр»
на 2020-2023 гг.



155000, Ивановская обл., г.Гаврилов Посад,
ул. Советская, д.20, тел. 8 (49355)22035
e-mail: dfooc@yandex.ru



1. Общее положение.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Гаврилово-Посадский детско-юношеский центр» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее – учреждение) 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, отраслевыми тарифными соглашениями, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются, работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией (далее - профком), в лице председателя первичной профсоюзной организации Шагина Феликса Николаевича, и работодатель, в лице директора муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Гаврилово-Посадский детско-юношеский центр» Женаевой Елены Евгеньевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие данного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст данного коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае:

- а) изменения наименования учреждения;
- б) расторжение трудового договора с руководителем учреждения;

в) при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;

г) при смене формы собственности учреждения в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности;

д) при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного трудового договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

а) правила внутреннего трудового распорядка;

б) соглашение по охране труда;

в) положение об оплате труда работников учреждения;

г) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования работников учреждения;

д) план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

а) учет мнения профкома;

б) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

в) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

г) участие в разработке и принятии коллективного договора;

д) другие формы.

1.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

2. Трудовые отношения.

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 отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с каждым работником, поступающим на работу в учреждение, в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.5. Объём учебной нагрузки распределяется работодателем в соответствии с ст. 333 ТК РФ и устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объём учебной нагрузки работников администрации учреждения не должен превышать 9 часов в неделю и предоставляться после установленной учебной нагрузки педагогов учреждения в объеме не менее 18 часов в неделю (штатные).

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее по мимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая, работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях на каждый учебный год и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.9. Уменьшений или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон,

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам, программам, сокращение количества групп;

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- 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 занятия в связи с погодными условиями, карантин и в др. случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.10. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества учащихся, изменения количества часов по учебному плану, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ)

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, с Положением о первичной профсоюзной организации, действующими в данном учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

а) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

б) Повышать квалификацию педагогических работников за счет средств работодателя не реже одного раза в 3 года и кратковременные курсы в межкурсовой период по инициативе работника (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

в) В случае направления работника для повышения квалификации 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. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

д) Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

е) Производить оплату труда педагогических работников:

- с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 1,2,3 к Приложению 1 к приказу МКУДО ДФООЦ № 20/2 – от 27.04.2015 г, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.6. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

3.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3.6.3, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

а) увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

б) не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

г) расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

д) результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.8. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с профкомом учреждения.

3.9. Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом учреждения.

3.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в исключительных случаях, а именно во время:

а) длительной нетрудоспособности,

б) перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

в) длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,

г) нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,

при выходе работника на работу работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 6 месяцев с учетом мнения профкома.

3.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия на всей территории области, в том числе:

а) при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

б) при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

в) при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться с просьбой о разрешении конфликта.

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 2 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ), в случае если решением о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;

- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для

самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы

(кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК

РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

а) 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 (за два года до пенсии), проработавшие в учреждение свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю или ставку заработной платы 18 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 учебной нагрузки,

выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

При нагрузке в объеме ставки педагогу предоставляется свободный от занятий «методический» день. При нагрузке, превышающей ставку, свободный от занятий день предоставляется по мере возможности.

5.6. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном нормативными актами (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.9. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность отпуска для педагогических работников 42 календарных дня, а для остальных работников 28 календарных дней.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

5.13. Работодатель обязуется:

а) Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- на похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, жена, брат, сестра) - 3 дня;

- бракосочетание самого работника – 3 дня;

- при рождении ребенка в семье (при выписке из роддома) – 1 день;

- на свадьбу детей – 3 дня;

- для сопровождение детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября, в 1 класс) – 1 день;

- при праздновании юбилея, если он приходится на рабочий день – 1 день;

- на медицинское обследование по настоянию врача – 1 день;

- работнику, работающему без больничных листов по итогам календарного года – 3 дня;

- председателю и членам профкома – 4 дня;

Дополнительные оплачиваемые отпуска для штатных педагогов:

- за участие в проведении открытых уроков на город, район 1 урок – 1 день;

- за успехи в Российских соревнованиях 1-3 место – 2 дня.

б) Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам по их заявлению (ст.128 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Администрация обязана предоставлять отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение. Отпуск может быть использован с разрывом с письменного соглашения работника.

5.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6. Оплата, нормирование труда и материальное стимулирование.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работников учреждения определяется Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение 1 к приказу МКУДО ДФООЦ № 20/2 –о от 27.04.2015 г) в соответствии с постановлением главы администрации Гаврилово-Посадского муниципального района Ивановской области от 28.01.2009г № 16-п «О введении новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений Гаврилово-Посадского муниципального района» (в действующей редакции).

6.2. Оплата труда работников по новой системе оплаты труда производится с учетом:

- а) должностных окладов, путем умножения базового оклада по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты.;

- б) выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ, нормативными актами Ивановской области и Гаврилово-Посадского муниципального района;

- в) выплаты стимулирующего характера (за счет средств стимулирующего фонда оплаты труда);

- г) доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград.

- д) доплаты доведения до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством

- е) иные доплаты.

6.3. Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов учреждения, согласованных с профкомом. По

конкретным работникам эти показатели определяются директором учреждения по согласованию с профкомом.

6.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой и стимулирующей части, доля которой определяется учреждением самостоятельно с учетом полного объема фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

6.5. Месячная заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленная по новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при исчислении средней заработной платы работникам учреждения во всех необходимых случаях.

6.6. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и премирования работников учреждения (Приложение 2 к приказу МКУДО «Гаврилово-Посадский ДЮЦ» № 38-о от 30.08.2018г) и выплачиваются ежемесячно из фонда стимулирующей части.

6.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя раз в год: по итогам учебного года.

6.9. Работникам, имеющим административные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 19 число текущего месяца и 4 число следующего месяца;

6.11. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.12. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.14. Работодатель обязуется:

а) Обеспечить занятость работников и сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий.

б) Сохранить за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

в) В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

г) В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.17. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам, производится в соответствии со ст.151 ТК РФ.

6.18. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

6.19. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполнению должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполняемой работе должна исчисляться от утвержденного уровня МРОТ.

6.20. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска, производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

6.21. Обучение на дому детей, имеющих в соответствии с медицинским заключением ограниченные возможности здоровья, осуществляется за счет средств, специально планируемых на указанные цели, в соответствии с учебным планом организации.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует в учреждении общественное питание (комнаты для приема пищи).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.5. Несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (ст.30 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). По требованию профсоюзных органов работодатель может расторгнуть трудовой договор с должностным лицом, при нарушении им законодательства о профсоюзах, невыполнении своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Выделить средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Выделение средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения и не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков или соглашении по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору (Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181 н).

8.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТКРФ).

8.4. Заключение соглашения по охране труда для реализации этого права с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить в учреждении специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

Создать в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

8.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ). Осуществлять деятельность по охране труда, руководствуясь требованиями постановления Минтруда РФ от 17.12.2002 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда»

8.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществить совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Информировать коллектив учреждения один раз в год о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

Стороны совместно обязуются:

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

8.16. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.17. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год и на плановый период.

8.18. В соответствии с трудовым законодательством (ч. 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ) работодатели освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год).

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

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 по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. 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% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома, его заместители 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).

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

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- а) Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- б) Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- в) Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- г) Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- д) Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- е) Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- ж) Установление размеров стимулирующих выплат и другое;
- з) иные вопросы.

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

10.1. Ознакамливать всех вновь принятых на работу с Положением о первичной профсоюзной организацией, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санитарно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии представителя профсоюзной организации при аттестации работника (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовка искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии.

10.2. 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.

10.3. 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.

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

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

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

Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

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

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного 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.

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

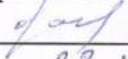
11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

от работодателя:
Директор МКУДО «Гаврилово-
Посадский ДЮОЦ»

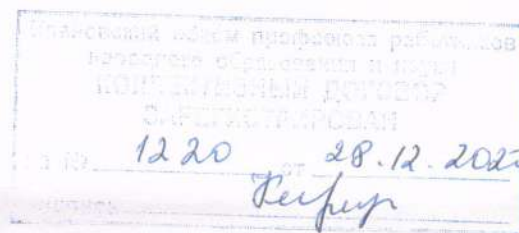
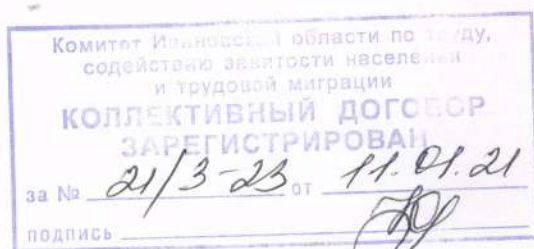

Е.Е.Женаева
2020 г

от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МКУДО
«Гаврилово-Посадский ДЮОЦ»


Ф.Н.Шагин
23.12. 2020 г

ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых прав между работодателем и
работниками муниципального казенного учреждения дополнительного
образования «Гаврилово-Посадский детско-юношеский центр»
на 2020-2023 гг.




155000, Ивановская обл., г.Гаврилов Посад,
ул. Советская, д.20, тел. 8 (49355)22035
e-mail: dfooc@yandex.ru

Абзац 3 пункт 5.9. раздела 5 «Рабочее время и отдыха» изложить в следующей редакции:

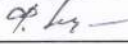
Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

от работодателя:
Директор МКУДО «Гаврилово-
Посадский ДЮЦ»


_____ Е.Е.Женаева
_____ 2021 г



от работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МКУДО
«Гаврилово-Посадский ДЮЦ»


_____ Ф.Н.Шагин
_____ 25.06 _____ 2021 г

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых прав между работодателем и
работниками муниципального казенного учреждения дополнительного
образования «Гаврилово-Посадский детско-юношеский центр»
на 2020-2023 гг.



155000, Ивановская обл., г.Гаврилов Посад,
ул. Советская, д.20, тел. 8 (49355)22035
e-mail: dfooc@yandex.ru



Первую часть абзаца а) пункта 5.13 раздела 5 «Рабочее время и отдыха» дополнить следующим подпунктом:

- работникам, прошедшим полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции(COVID -2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию – 1 день.