

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации _____

Берисов

подпись

«22» сентября 20 14 г.

От работодателя:

Директор _____

М.И.Иванов

подпись

Место печати _____

«22» сентября 20 14 г.

Принято на общем собрании

Протокол № 1 от «22» сентября 20 14 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУДОД «Районный центр внешкольной работы с.Вильгорт»
на 2014 - 2017 г.г.

Коллективный договор
МБОУДОД «Районный центр внешкольной работы с.Выльгорт»
На 2014 - 2017 г.г.

1. Общие положения

1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации учреждения,

- работодатель в лице его представителя — директора.

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

3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном законодательством.

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

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

6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

▲ учет мнения профсоюзного комитета;

▲ консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

▲ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

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

▲ другие формы.

2. Трудовой договор

7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

9. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения совместно с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

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

Объем учебной нагрузки педагога больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо 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) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки 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 и по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях:
- ^ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - ^ временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
 - ^ 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 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 для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

13. Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения совместно с профсоюзным комитетом.

14. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Организовать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 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.

15. 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т.д.).

16. Стороны договорились, что:

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

4. Рабочее время и время отдыха

17. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- рабочее время работника определяется трудовым договором, учебным расписанием.
- для работников из числа обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

19. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

20. В каникулярное время 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, если это оговорено трудовым договором с работником.

21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5. Охрана труда и здоровья

22. Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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.

- Проводить со всеми категориями работников учреждения обучение и инструктажи в полном объеме по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

- Обеспечивать наличие средств обучения, нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обучение за счет работодателя.

- 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.

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

- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6. Социально-трудовые гарантии.

Администрация обязуется:

23. Педагогическим работникам установить гарантированный отпуск 42 календарных дня и дополнительный гарантированный отпуск -16 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа центра не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится только с согласия работника.

25. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 2 дня;

при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

26. Предоставлять по согласованию с профкомом отдельным работникам за достижение высоких результатов в труде дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 5 дней. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском работника или предоставляться в другое время.

27. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, предоставлять дополнительный оплачиваемый день 1 сентября каждого учебного года.

28. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней работникам:

- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

29. Администрация учреждения не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих деятельность профсоюза.

30. Продолжать уплату членских профсоюзных взносов по безналичному перечислению.

31. Представителей профкома включать в состав аттестационной комиссии.

32. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для выполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки.

