

от работников председатель
профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеского
центра «Турист»

Цыбулина О.А. Цыбулина
« 12 » января 2018 г.

От работодателя
И.о. Директора
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детско-юношеского
центра «Турист»

Шалимова Е.И. Шалимова
« 12 » января 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «детско-
юношеского центра «турист»
на 2018-2021 годы

Принято

общим собранием трудового коллектива муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-
юношеского центра «Турист»

Протокол « 12 » января 2018 года № 2

ВНЕСЕНО В ЖУРНАЛ УЧ.

№ 29 ОТ 31.05.2018

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО

ОКРУГА МЫТИЩИ

И. Крючков

Мытищи 2018

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеского центра «Турист» (далее МБУДО «ДЮОЦ «Турист»). Он определяет взаимоотношения администрации и трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с последующими изменениями Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации и профсоюзом работников образования, Московской области трехсторонним (региональным) соглашением между Московской областью объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей Московской области и Правительством Московской области на 2015-2017 годы от 30 декабря 2014 г. № 365, Мытищинским трехсторонним (территориальным) Соглашением между Администрацией Мытищинского муниципального района Московской области, Координационным Советом профсоюзов и Мытищинской районной общественной организацией «Ассоциация руководителей организаций» на 2015-2017гг.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, представленный в лице И.о. директора МБУДО «ДЮОЦ «Турист» Шалимовой Елены Ивановны, именуемая далее «Работодатель», и работники МБУДО «ДЮОЦ «Турист» именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице председателя профсоюзного комитета МБУДО «ДЮОЦ «Турист» Цыбулиной Оксаны Анатольевны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО «ДЮОЦ «Турист».

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются Приложениями к коллективному договору.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в органы по труду.

2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в МБУДО «ДЮОЦ «Турист» Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности, коллективным договором.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.2.2. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73 и ст. 162 ТК РФ).

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условий испытания означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право по истечении срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из сторон, что:

3.1. Оплата труда работников МБУДО «ДЮЦ «Турист» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области, утвержденным постановлением Администрации городского округа Мытищи от 01.02.2017 № 18/1.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады преподавателей устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеобразовательным областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме 10 и 25 числа ежемесячно.

3.5. изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при изменении стажа педагогической работы;
- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- при присвоении ученой степени кандидата наук, доктор наук – со дня присвоения.

3.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы на срок более 15 дней, или получении ее не в полном размере работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. В этом случае привлечение работника к дисциплинарной ответственности за приостановление работы и отсутствие на рабочем месте не допускается.

Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, Работодатель обязан возместить неполученный им средний заработок за весь период ее задержки.

3.7. Работникам МБУДО «ДЮЦ «Турист» выплачиваются доплаты и надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера в размерах, установленных в соответствии с законами и иными нормативными актами, отраслевыми тарифными соглашениями, а также Положениями «Об оплате труда и стимулировании работников МБУДО «ДЮЦ «Турист» (Приложение №2).

3.8. Конкретная величина стимулирующих надбавок определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным приказом руководителя муниципального образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования устанавливается работодателем по согласованию с педагогом, исходя из количества часов по учебному плану, программ и обеспеченности кадрами.

3.10. Объем учебной нагрузки, установленной педагогу дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшена по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев:

- письменного согласия работника;
- изменения количества часов по учебным планам и программам, числа групп;
- восстановления на работе педагога дополнительного образования, 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.

3.11. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, 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 преподавателями.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «ДЮЦ «Турист» (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №3), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУДО «ДЮЦ «Турист».

4.2. Для руководящих работников (руководитель, его заместители и руководители структурных подразделений) устанавливается ненормативный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) (Приложение №4).

4.3. Для служащих, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБУДО «ДЮЦ «Турист» продолжительность рабочего времени определяется графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников МБУДО «ДЮЦ «Турист» (педагоги-организаторы и методисты) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Допускается продолжительность рабочего времени более 36 часов в неделю по заявлению педагогического работника, а также в связи с производственной необходимостью по приказу Работодателя и с согласия педагогического работника. У педагогов-организаторов ненормированный рабочий день

4.5. Для педагогов дополнительного образования норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекун, попечение, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.7. Привлечение работников МБУДО «ДЮЦ «Турист» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.8. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников МБУДО «ДЮЦ «Турист».

4.9. Работодатель представляет ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам – продолжительностью 42 календарных дня;
- остальным работникам – продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ст. 123 ТК РФ (Приложение №5). Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника с случаях, предусмотренных ст. 124 и ст. 125 ТК РФ. Оплата отпуска производится за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней в году;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 календарных дней в году;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- 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.

4.12. Работники имеют право (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) на дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному) в следующих случаях:

- при работе без листов нетрудоспособности – из расчета два календарных дня каждое полугодие;
- председателям профсоюзных комитетов и профорганизаций – пять календарных дней в год за общественную работу.

4.13. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска продолжительностью до одного года определяется в соответствии с «Порядком

предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644.

4.14. Длительный отпуск без сохранения содержания предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом муниципального образовательного учреждения. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

4.15. Выходными днями директора, заместителей директора, руководителей структурного подразделений, методистов, библиотекаря, уборщика служебных помещений и рабочего по комплексному обслуживанию здания являются суббота и воскресенье.

4.16. Выходной день для педагогов дополнительного образования устанавливается в расписании работы объединений (расписание занятий).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии со ст. 196 и ст. 197 ТК РФ.

5.2. Работодатель организует (подаст заявку в соответствующие организации) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации преподавателей МБУДО «ДЮЦ «Турист», как на бюджетной основе, так и платной основе (за счет средств работника).

5.3. В случае направления работника для повышения квалификации за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5.4. Работодатель организует проведение аттестации на основании письменного заявления педагогических работников МБУДО «ДЮЦ «Турист» и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки оплаты труда.

5.5. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6. Обеспечение условий и охраны труда работников

Стороны договорились совместно:

6.1. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда.

6.2. Обеспечивать контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссий по охране труда.

6.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организации, вырабатывать меры по их улучшению (Приложение 6).

6.4. Определять степень ответственности должностных лиц и работников за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.

6.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

6.5.1. Выделять на мероприятия по охране труда предусмотренные средства учредителя;

6.5.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (Раздел X), Федерального Закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.5.3. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6.5.4. Привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда;

6.5.5. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

6.5.6. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей без медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр (ст. 76 ТК РФ);

6.5.7. Отстранять от проведения занятий педагогов дополнительного образования, не имеющих профилактические прививки в период превышения эпидемиологического порога по заболеваниям. На время эпидситуации педагог занимается педагогической деятельностью, не связанной с учебными занятиями.

6.5.8. Предоставлять работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, доплату к тарифной ставке в размере до 12% в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Мытищи Московской области, утвержденным постановлением Администрации городского округа Мытищи от 01.02.2017 № 18/1 и на основании результатов специальной оценки условий труда;

6.5.9. Обеспечивать работников, имеющих право на получение в соответствии с действующими нормами, спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение №7);

6.5.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Оказывает по согласованию с Профсоюзом материальную помощь нуждающимся работникам из средств профсоюза.

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

7.3. Победителям, лауреатам конкурсов, проводимых на уровне Российской Федерации, Московской области, а также победителям конкурсов лучших учителей (преподавателей)

муниципальных образовательных учреждений, аттестационной комиссией присваивается высшая квалификационная категория без проведения экспертизы.

7.4. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

7.5. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации муниципального образовательного учреждения:

- установление, изменение размеров и снятия всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

7.6. Члены профсоюзных комитетов, профсоюзные активисты (члены молодежных советов и другие) освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзными органами, в работе пленумов, президиумов, советов и семинаров – совещаний с сохранением среднего заработка.

7.7. Стороны рекомендуют муниципальным образовательным учреждениям производить оплату труда руководителями первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором (ч. 7 ст. 377 ТК РФ).

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

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

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

8.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились, что:

8.3.1. Преимущественное право на сохранение места при сокращении штата помимо лиц, указанных в ст. 1979 ТК РФ, имеют также:

- лица, имеющие двух и более иждивенцев;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные Государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе МБУДО «ДЮЦ «Турист», созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства РФ и Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

9.3. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников, а также на защиту прав и интересов работников в сфере социально-трудовых отношений.

9.4. Работодатель содействует действительности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, предусмотренным Уставом отраслевого профсоюза.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.7. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве.

10 Контроль выполнения коллективного договора, ответственности сторон

10.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

10.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников МБУДО «ДЮЦ «Турист», проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

10.3. По итогам года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

10.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

Перечень приложений к коллективному договору МБУДО «ДЮЦ «Турист»

1. Выписка из протокола собрания трудового коллектива.
2. Положение об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДЮЦ «Турист»
3. Правила внутреннего трудового распорядка
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
5. График отпусков на .
6. Соглашение по охране труда

Адрес МБУДО «ДЮЦ «Турист»

Ул. Лётная дом 15/20, города Мытищи, Московской области, РФ, 141008

Телефон: 8-495-586-44-11

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 14

однажды листов

И.о. директора Шуф Шалимова Е.И.

