

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения.....	стр. 3
2. Трудовой договор.....	стр.5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр. 7
4. Высвобождение работников и содержание их трудоустройству	стр. 8
5. Организация труда, режим работы, время отдыха.....	стр. 8
6. Оплата и нормирование труда	стр.11
7. Охрана труда и здоровья	стр.12
8. Гарантии и компенсации	стр. 13
9. Контроль за выполнением коллективного договора	стр. 15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Стимул» отраслевым, региональным и территориальным соглашением.

1.2 Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ ДО «Стимул» (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.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя директора МАУ ДО «Стимул» Гурской Е.Н.;
- работники учреждения, в лице их уполномоченного представителя трудового коллектива МАУ ДО «Стимул».

1.4 Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон добровольной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.5 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. Работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными и деловыми партнёрами.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней его подписания.

1.6 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохраняет её имущества;
- обеспечить занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления высокопроизводительного труда;
- своевременно выплачивать заработную плату, предоставлять в полном объёме социальные гарантии в соответствии с законодательством;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных программ, планов.

Трудовой коллектив:

- способность устойчивой деятельности организации присущими методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друга.

1.7 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности трудовых отношений, характера выполнения работы.

1.8. Коллективный договор заключён на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке (ст.37, 44 ТК РФ).

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

1.11 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.59 ТК РФ).

1.12 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке.

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

1.14 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива;

-Правила внутреннего трудового распорядка;

-Положение об оплате труда;

-Положение о стимулирующих выплатах и премировании педагогических работников МАУ ДО «Стимул»;

-Положение о стимулирующих выплатах и премировании прочих работников МАУ ДО «Стимул»;

-Соглашение по охране труда;

-Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

-Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

-Перечень профессий и должностей работников на рабочих с вредными и (или) опасными условиями труда, для ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

-Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
-другие локальные нормативные акты.

1.15 Стороны признают следующие формы участия работников в управлении учреждения:

- учёт мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- обсуждение на общем собрании работников учреждения вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16 Директор признаёт общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.17 Директор признаёт общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.18 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными

и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2 Директор учреждения заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, один хранится у работника, другой остаётся у работодателя (ст.67 ТК РФ), каждый из которых подписывается директором и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ директора МАУ ДО «Стимул» объявляется в трёхдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59. ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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 и др.

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

2.5 Объём педагогической нагрузки работникам устанавливается директором МАУ ДО «Стимул», исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с председателем профсоюзной организации.

2.6 Объём педагогической нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и не может быть изменён в течение учебного года.

2.7 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора учреждения возможны только: по взаимному соглашению сторон, по инициативе директора в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет/ или после окончания этого отпуска.

2.8 По инициативе директора МАУ ДО «Стимул» изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда 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 уведомлён директором МАУ ДО «Стимул» 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 директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.9 Директор учреждения 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, должностными инструкциями.

2.10 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). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. 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 квалификации и состоянию здоровья.

2.11 Прекращение трудового договора с работниками 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 в соответствии с требованиями законодательства определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Директор обязуется:

3.2 Определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4 Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.5 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст. 187 ТК РФ).

3.6 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ГК РФ.

3.7 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по её

результатам устанавливать работникам соответствующие категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.8 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Директор обязуется:

4.1 Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства

Стороны договорились, что:

4.2 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТЛ РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении такой возможности.

4.3 При увольнении работников, являющихся членами трудового коллектива по основаниям, предусмотренным п.1,2,3,5 ст.81 ТК РФ (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительны

причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, циклограммой учреждения, графиком сменности, утверждаемые работодателем с учётом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 91 ТК РФ).

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

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 (ст. 93 ТК РФ).

5.5 Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6 Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы

в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ).

5.7 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.8 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания, педагогические советы, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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 выходные и нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, в день отдыха оплата не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.10 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения;
- выполнение работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т.д.).

5.11 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учётом мнения профсоюзного органа.

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

5.13 Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется со ст.99 ТК РФ.

5.14 Время каникул, не совпадающие 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 конца каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. В летнее время педагогическим работникам МАУ ДО «Стимул», как правило, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.15 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст.123 ТК РФ) и утверждаемым директором учреждения.

О времени начало отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесений ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;

При наличии финансовых возможностей (собственные, внебюджетные средства) и с учётом производственных возможностей работнику

предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности, путём присоединения дополнительного оплачиваемого (ст.120 ТК РФ).

5.16 Работодатель обязуется:

-предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск:

1. При рождении ребёнка в семье -1 день;
2. В случае свадьбы работника или его детей -3 дня;
3. На похороны близких родных (мать, отец, брат, сестра) -3 дня;
4. Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -1день;

5.17 Предоставлять педагогическим работникам, по согласованию с учредителем, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы («Закон об образовании»).

5.18 Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.20 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.21 Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.22 Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст.119 ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1 Заработная плата педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда на основе Положения об оплате труда работников МАУ ДО «Стимул».

6.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда в образовании и включает в себя:

-базовый оклад;

-доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер;

-добавки и надбавки стимулирующего характера;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами образовательного учреждения.

6.3 Заработная плата работникам выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 и 5 число следующего месяца (ст. 136. ТК РФ).

6.4 Изменение оплаты труда производится:

-При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6 На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

6.8 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения. Удержание из заработной платы работника производится в соответствии со ст.137 ТК РФ. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие 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.

7.2 Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда с определенными соглашением (ст. 226 ТК РФ).

7.3 Организовать работу в учреждении по аттестации рабочих мест (ст. 212 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

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

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

7.7 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.8 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.9 Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников (ст. 220 ТК РФ).

7.10 Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.11 Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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 (ст. 220 ТК РФ).

7.12 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

7.14 Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

7.15 Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

7.16 Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что директор:

8.1 Обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой, компьютерной техникой в образовательных целях.

8.2 При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действие учитываются при:

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

-возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления.

8.3 Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учётом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

8.4 На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год имеют право следующие работники:

-педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призёрами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и областных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и заключительного этапа областного конкурса профессионального мастерства;

Педагогические работники, которые в течение последних пяти лет, т.е., со времени предыдущей аттестации, имели учащихся, ставших победителями или призёрами Всероссийских олимпиад и конкурсов. Квалификационная

категория продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления.

8.5 В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

-временной нетрудоспособности;

-отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком;

-отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании» при выходе на работу срок действия, имевшейся у них квалификационной категории, продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

8.6 Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшая квалификационная категория до окончания срока её действия, в случае истечения срока её действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

8.7 Педагогические работники, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы из других регионов России, стран СНГ и Балтии, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих посёлках городского типа, пенсионеры, ранее работавшие в системе образования, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

8.8 Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его общественной деятельностью.

8.9 Трудовой коллектив осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.10 Работодатель предоставляет трудовому коллективу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.11 Работодатель с учётом мнения трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очерёдность предоставления отпусков;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- составление графиков.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

9.1 Директор учреждения направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по повышению настоящего коллективного договора.

9.3 Осуществляют контроль, за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.4 Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5 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 разрешения – забастовки.

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

9.7 Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания;

9.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания данного договора.

Принят на общем собрании коллектива

Протокол № 2 от «19» декабря 20 23г.

Уведомительная регистрация коллективного договора проводилась в соответствии со ст.50 ТК РФ М 197 ФЗ от 30.12.2001г. (ред. 04.08.2023г, с изменением от 24.10.2023) с изменением и дополнением, вступает в силу с 01.09.2023г.

1. Наименование организации: **Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Стимул» пгт. Прогресс Амурской области.**
2. Организационно-правовая форма собственности: **муниципальная.**
3. Стороны, подписавшие коллективный договор:
 - от имени работодателя – **директор МАУ ДО «Стимул» Гурская Елена Николаевна**
 - от работников – **представитель трудового коллектива МАУ ДО «Стимул» Буслова Надежда Алексеевна.**
4. Численность работников в организации **«11» Одиннадцать человек.**
5. Дата принятия коллективного договора **19 декабря 2023г.**
6. Срок действия коллективного договора - **3 года**, с января 2024года.
7. Коллективный договор с приложениями представлен на **«23» Двадцати трёх** листах
8. Количество разделов в договоре **«9» Девять**, в том числе:
 - Общие положения.
 - Трудовой договор.
 - Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
 - Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
 - Организация труда, режим работы, время отдыха.
 - Оплата и нормирование труда.
 - Оплата труда и здоровья.
 - Гарантии и компенсации.
 - Контроль за выполнением коллективного договора.

С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ ОЗНАКОМЛЕНЫ:

№ п/п	Ф.И.О.	Роспись
1.	Буслова Надежда Алексеевна	
2.	Гурская Елена Николаевна	
3.	Вишняков Сергей Борисович	
4.	Иващенко Владимир Леонидович	
5.	Каневская Елена Владимировна	
6.	Левцов Сергей Александрович	
7.	Николаева Оксана Владимировна	
8.	Науменко Сергей Владимирович	
9.	Рыжков Александр Александрович	
10.	Стеценко Кристина Сергеевна	
11.	Семилетов Андрей Фёдорович	

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "СТИМУЛ"**, Гурская Елена Николаевна, директор

01.03.24 08:27 (MSK)

Сертификат 7A62B188851C443A65ACF5C7AF3C09E2