

Коллективный договор

Между администрацией и трудовым коллективом
НОЧУ ДО «Дом детского творчества»
на 2015 – 2018 годы

От работодателя:

Директор НОЧУ ДО «ДДТ»

_____ Е.Г. Сягаева

От работников:

Представитель коллектива НОЧУ ДО «ДДТ»
Учитель логопед

_____ Н.Ю. Смагина

Одобен
на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от «31» августа 2015г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Сягаевой Е.Г., и работниками Учреждения.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

-Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ),

-Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными нормативными правовыми актами РФ.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на выполнение требований Трудового кодекса и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). 1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работникам НОЧУ ДО ДДТ в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны

на педсовете, и после проверки директором хода выполнения данного коллективного договора, и одобрения вносимых изменений и дополнений трудовым коллективом. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, нормами действующего законодательства. Ст.36, 37, 38, 44 ТК Российской Федерации.

1.5. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно директором Учреждения.

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующей государственной инспекции труда или в суде.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступивших работников при их приеме на

работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и повышение качества труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень,
- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в срок, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием.

2.3. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст.21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе уважать права друг друга;
- беречь имущество, сохранять коммерческую тайну;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать и, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты

2.5. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на информацию о выполнении коллективного договора;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется: - оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора;

- заключать трудовой договор для выполнения работы,
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57,58, ТК РФ)
- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата. Расторжение трудового договора с работником по согласию сторон и по инициативе работодателя.
- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников;
- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. 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.

4.3. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. 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.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового 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.

4.8. Отпуск работникам предоставляется в период с 01 июня по 31 августа и утверждается директором Учреждения. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется в соглашении между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 2 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-ый класс) в школу 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, родные братья и сестры) – до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 2 дней;

4.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом. 4.10.3. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Базовая основная часть заработной платы педагога дополнительного образования рассчитывается исходя из учебной нагрузки по каждой группе в неделю согласно учебному плану и численности в группе. Базовая специальная часть заработной платы состоит из компенсационных выплат и доплат, установленных трудовым

законодательством, нормативно-правовыми актами, содержащие нормы трудового права, локальными нормативными актами НОЧУ ДО ДДТ. Стимулирующая часть оплаты труда работников учреждения, составляющая не менее 40% заработной платы, направлена на повышение мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатом этого труда и доходом работника.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждый месяц в денежной форме. Выдача окончательного расчета 1-5 числа каждого месяца.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- почасовые выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.4. Наполняемость групп является предельной нормой за часы работы в которых осуществляется заработная плата.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять работу по охране и безопасности труда

6.2. Обеспечивать планирование средств на охрану труда и обеспечение основ безопасности жизнедеятельности.

6.3. 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. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда до начало учебного года. 6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

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

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-230).

6.7. В случае отказа работника Учреждения 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.

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

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

6.10. 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 (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

7. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

7. Стороны договорились, что:

7.1. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения.

- 7.2. Рассматривают в 7- дневный срок все, возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 7.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 7.4. Осуществляют контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.5. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 7.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 7.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.