

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ПЛАВСКИЙ РАЙОН
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ

ДОГОВОР

НА

2013– 2015 годы

От работодателя:

директор МБОУ ДОД
МО Плавский район
«ДДТ»

_____ Л.А. Илюхина

От работников:

педагог дополнительного
образования, член профкома
первичной профорганизации
комитета образования

_____ И.В. Бабаева

ОТ УЧРЕДИТЕЛЯ:

Председатель комитета образования
администрации МО Плавский район:

_____ Рахимов Р.А.

Принят на общем собрании коллектива работников
« 20» декабря 2012 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей муниципального образования Плавский район «Дом детского творчества» (далее по тексту МБОУ ДОД МО Плавский район «ДДТ»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2013 -2014 годы, Соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012 - 2014 годы, а также Соглашением между администрацией МО Плавский район, комитетом образования администрации МО Плавский район и Плавской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011-13 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - Бабаевой И.В., члена профкома первичной профсоюзной организации при комитете образования;

работодатель, в лице его представителя - директора Илюхиной Л.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трёх лет до подписания нового.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с членом профкома первичной профсоюзной организации при комитете образования администрации МО

Плавский район:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение о выплатах стимулирующего характера и за дополнительную работу работникам МБОУ ДОД МО Плавский район «ДДТ»;
- 4) Положение о системе оплаты труда работников МБОУ ДОД МО Плавский район «Дом детского творчества»;
- 5) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
- 6) другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование с членом профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, районным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работниками 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). Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев.
- 2.5. Объём педагогической работы работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным образовательным программам, обеспеченности кадрами по согласованию с членом профкома первичной профорганизации. Верхний предел учебной нагрузки не ограничивается.
- 2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих образовательную деятельность помимо основной работы (методиста, педагога-организатора), устанавливается руководителем

учреждения с учётом желания самого педагогического работника, а также по согласованию с представителем первичной профсоюзной организации. Объём учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев закрытия объединений в связи с уменьшением количества детей в группах. Учебная нагрузка может планироваться на выходные дни.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования или другого работника учреждения по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения или увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью,
 - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя,
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, изменение образовательных программ, проведение эксперимента). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными актами, действующими в учреждении.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. **Работодатель обязуется:**
 - 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников
 - 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет при наличии средств из местного бюджета;
 - 3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним

место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.2.5. 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 (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).
- 3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (на соответствие занимаемой должности).

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком 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 сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
 - 4.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала ответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и классификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника; в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.
 - 4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1, ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2, ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома первичной профсоюзной организации при комитете образования администрации МО Плавский район.
 - 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:**
- 4.5.1. 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 2 года

до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет ; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, член профкома первичной профсоюзной организации (либо председатель первичной профсоюзной организации).

- 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 ,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Режим рабочего времени работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ, **Приложение № 1**), коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом РФ, приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений».
- 5.2. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 час. в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 час. в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёма учебной нагрузки и дополнительных образовательных программ, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ДОД МО Плавский район «ДДТ».
- 5.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Расписание занятий объединений устанавливается в зависимости от свободного времени обучающихся, сменности работы школ, а также с учётом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования и в соответствии с требованиями СанПИН.
- 5.6. Занятия объединений могут проводиться в выходные дни по расписанию (в зависимости от свободного времени обучающихся и с учётом возможностей педагогических работников) по согласию работника.
В связи с организацией досуговой деятельности обучающихся учреждения и других образовательных учреждений района:
- проведением районных массовых мероприятий,

- организацией каникулярного времени обучающихся,
- участием в областных конкурсах, смотрах, фестивалях,
- проведением выставок, праздников, конкурсов

допускается привлечение работников в выходные и праздничные дни к работе с предоставлением последующего отгула или доплатой в соответствии с законодательством (ст. 149, 153 ТК РФ) и Положением о выплатах стимулирующего характера и за дополнительную работу работникам МБОУ ДОД МО Плавский район «ДДТ» с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

- 5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- 5.8. Во время осенних, зимних, весенних каникул педагоги осуществляют образовательную деятельность с обучающимися. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.

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

Для педагогических работников в летнее каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с обоюдного согласия, установлен режим гибкого рабочего времени (учётным периодом для количества рабочих часов является неделя).

- 5.9. В летнее каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (ремонт, выполнение поручений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учётом организации оздоровления детей в летний период. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала. Продление, перенесение и отзыв из него 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 просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) в пределах фонда оплаты труда с предварительным согласованием с работодателем.
- 5.11. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

- 5.12. **Работодатель обязуется:** предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 5 дней;
- при переезде на новое место жительства - 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 5 дней;

- для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 дней;
 - на похороны близких родственников - до 5 дней;
 - работающим пенсионерам по старости - 14 календарных дней в год;
 - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- 5.13. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.
- 5.14. Учреждение работает в режиме гибкого рабочего времени. Выходные дни для различных категорий работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурств педагогических работников и администрации по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ ДОД МО Плавский район «Дом детского творчества» (**Приложение № 2**), составленной в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Плавского района, утверждённой постановлением главы администрации МО Плавский район от 19.08.2008 № 457 (с последующими изменениями и дополнениями).

Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

- 6.1. Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера и за дополнительную работу работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей муниципального образования Плавский район «Дом детского творчества», принятого на общем собрании коллектива работников и согласованного с членом профкома первичной профсоюзной организации (**Приложение № 3**).

Выплата различных доплат, надбавок и премирования осуществляется из фонда доплат и надбавок, который составляет не менее 25% от фонда заработной платы.

- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, специфики работы, педагогического стажа, квалификационной категории, уровня управления, масштаба управления.
- 6.3. Оплата труда работников из числа служащих и рабочих оплачивается по разрядам, предусмотренных для этих категорий работников.
- 6.4. Установленная с 1 сентября 2012 г. базовая единица 3597 руб. (три тысячи пятьсот девяносто семь рублей) для определения базовых окладов меняется одновременно с

повышением тарифной ставки (оклада) 1 разряда ЕТС по оплате труда работников государственных образовательных учреждений Тульской области.

- 6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 числа месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработную плату в полном объёме за вторую половину декабря месяца финансового года выплачивать до 01 января следующего года.

- 6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда работников и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения.

- 6.7. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы);
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения.

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

- 6.8. Производится выплата компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (тяжёлые и вредные условия труда).

- 6.9. За работниками сохраняется заработная плата в полном объёме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

- 6.10. **Работодатель обязуется:**

6.10.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 234 ТК РФ), в размере 100% неполученной заработной платы.

6.10.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе и в случае приостановки работы, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст. 236 ТК РФ, п. 2.4.1. Трёхстороннего отраслевого соглашения.

- 6.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке по улучшению социальных прав и гарантий работы из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и районного соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.10.4. Оплату больничного листа за первые три дня производить за счёт средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон РФ от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ).
- 6.11. По личному заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).
- 6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Выплачивает педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и по другим причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством и нормативными правовыми актами.
- 7.2. Выплачивает педагогическим работникам:
 - * ежемесячную региональную надбавку, установленную законодательством области;
 - * единовременное пособие молодым специалистам (Закон Тульской области «Об образовании» п. 1 и п. 2 ст. 20 и постановление губернатора Тульской области от 07.06.2005 № 31-ПГ);
 - * ежемесячную надбавку за почётные звания «Почётный работник общего образования РФ» (Закон Тульской области «Об образовании», п.3 ст. 18);
 - * ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;
 - * премии за высокое качество работы по подготовке победителей и призёров районных и областных выставок, конкурсов, олимпиад (**п. 2.3. Положения № 3**);
 - * ежемесячную надбавку молодым специалистам из средств МО Плавский район (на основании Положения о социальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в МОУ МО Плавский район);
 - * за участие в конкурсах профессионального мастерства;
 - * премии за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд в связи с юбилеями (**п. 3.4. Приложения № 3**).
- 7.3. Организует в учреждении общественное питание (место для приёма пищи).
- 7.4. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.6. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 7.7. Рассматривает возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

- 7.8. Представляет в Управление Пенсионного Фонда РФ в Плавском районе списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 мес. до возникновения у него права на трудовую пенсию.
- 7.9. **Стороны признают:**
- 7.9.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории в период:
- временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам;
 - нахождения в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста до 3-х лет;
 - возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
 - за год до ухода на пенсию по старости;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.
- 7.9.2. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- 7.9.3. При аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии входит представитель профсоюзной организации.
- 7.10. **Профсоюзная организация:**
- 7.10.1. Осуществляет мероприятия по вовлечению работников в негосударственный пенсионный фонд «Образование».
- 7.10.2. Способствует вовлечению членов профсоюза в кредитный потребительский кооператив «Образование».
- 7.10.3. Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников и их детей путёвками в санатории, детские оздоровительные лагеря; способствует приобретению путёвок на льготных условиях.
- 7.10.4. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляет интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (**Приложение № 4**) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение (по сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи) и инструктаж по охране труда, стажировки на

- рабочем месте. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.
 - 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.
 - 8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).
 - 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.
 - 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
 - 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.10. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с членом профкома, с последующей сертификацией.
 - 8.11. Избрать в коллективе работников учреждения уполномоченного по охране труда, осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.
 - 8.12. Обеспечивать прохождение бесплатных медицинских осмотров (1 раз в год) и санминимума (1 раз в 2 года) в соответствии с договором с МУЗ «ЦРБ».
 - 8.13. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.
 - 8.14. Первичная профсоюзная организация обязуется:
 - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
 - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным

- договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома первичной профорганизации при комитете образования администрации МО Плавский район.
 - 9.5. Работодатель обязан предоставить членам профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).
 - 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.
 - 9.7. Работодатель представляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
 - 9.8. Члены профкома или первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по приёме учреждения к началу нового учебного года.
 - 9.9. Работодатель по согласованию с членом профкома рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - распределение выплат стимулирующего характера и за дополнительную работу (доплаты и надбавки, премирование, выдача материальной помощи).
 - 9.10. Председатель, его заместители и члены профкома, не освобождённые от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Профсоюзная организация обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы,

- фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором учреждения нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
 - 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.
 - 10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи в Плавской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.
 - 10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
 - 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
 - 10.14. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании коллектива работников 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания

- до заключения договора на новый период времени.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2-3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписано сторонами:

Директор
МБОУ ДОД
МО Плавский район «ДДТ»
_____ Л.А.Илюхина

«_20_» декабря 2012 г.

Член профкома
первичной профсоюзной
организации
_____ И.В. Бабаева

«_20_» декабря 2012 г.