

От Работодателя

Директор муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (МКОУ ДОД СЮТ)


3.А.Качалкина

« 29 » ноября 2012г.

От Работников

Председатель первичной профсоюзной организации муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (МКОУ ДОД СЮТ)


О.Д.Луговцова

« 29 » ноября 2012г.

Коллективный договор

муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (МКОУ ДОД СЮТ) на 2012-2015 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Работодателем в лице директора МКОУ ДОД СЮТ Качалкиной Зинаиды Анатольевны, действующей на основании Устава муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (далее по тексту – Устав), утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г.Железнодорожск от 20.01.2011 № 93, с одной стороны, и Работниками МКОУ ДОД СЮТ, в лице председателя профсоюзного комитета МКОУ ДОД СЮТ Луговцовой Ольги Дмитриевны, действующей на основании Протокола № 1 профсоюзного собрания СЮТ от « 2 » мая 2007г., с другой стороны.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, Работодателя, представителей Работников и представителей Работодателя МКОУ ДОД СЮТ.

1.4. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в

него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКОУ ДОД СЮТ.

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

2. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2. Составлять тарификацию педагогических и руководящих работников в соответствии с законом «Об образовании» и другими нормативными актами, своевременно уточнять ее в связи с повышением оплаты труда (ЕТС), учитывая итоги аттестации, педагогический стаж, образование, присвоение почетных званий.

2.3. Производить доплаты за совмещение профессий, за выполнение временно отсутствующего работника. Размеры доплат и надбавки устанавливать по соглашению Работника с Работодателем в зависимости от объема дополнительной работы и в соответствии с Положением «О материальном стимулировании и порядке выплаты доплат компенсационного характера работникам Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (МКОУ ДОД СЮТ»).

2.4. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35% за каждый час работы в ночное время.

2.5. Работодатель выплачивает Работникам:

2.5.1. В соответствии с Постановлением Администрации Красноярского края «Об установлении районного коэффициента к заработной плате» от 21 августа 1992 г. № 311-п, районный коэффициент в размере 30% к заработной плате;

2.5.2. Процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Работникам из числа молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в соответствии с Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений между Администрацией ЗАТО г.Железногорск, территориальной профсоюзной организацией г.Железногорска и Союзом работодателей ЗАТО Железногорск на 2012-2014 годы, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении, если они прожили в указанных районах не менее пяти лет.

2.6. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме, каждые полмесяца: 1 и 16 числа.

Аванс выплачивается в размере не более 50% от заработной платы. В случае необходимости разрешить выплату аванса в большем размере, но не более 100% от месячной заработной платы, по заявлению работника.

2.7. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне выходного либо нерабочего праздничного дня.

2.8. Заработная плата по заявлению Работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет Работника либо выплачивается в кассе учреждения.

2.9. Работодатель выдает каждому Работнику в день выдачи заработной платы

расчетные листки с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период; размерах и основаниях произведенных удержаний; общей суммы, подлежащей выплате.

2.10. Ежемесячно, с целью обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию в размере 100 рублей в соответствии с Положением о порядке и условиях назначения и выплаты ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г.Железногорск от 26.04.2007 № 124п.

2.11. Работники подлежат обязательному социальному и медицинскому страхованию.

Работникам, при наличии соответствующих условий, выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам в порядке, определенном Федеральным законом «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию», иными нормативными правовыми актами.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей станция юных техников (МКОУ ДОД СЮТ), (далее по тексту – ПВТР), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников МКОУ ДОД СЮТ не может превышать 40 часов в неделю, за исключением педагогических работников. Для педагогических работников МКОУ ДОД СЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3. Режим рабочего времени (время начала и окончания ежедневной работы) определяется для каждого сотрудника, исходя из его недельной рабочей нагрузки, согласно нормам, регламентируемым законодательством РФ, в зависимости от режима работы МКОУ ДОД СЮТ.

3.4. Рабочий день сотрудников МКОУ ДОД СЮТ может быть разделен на части в порядке, предусмотренном законодательством, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.5. Работникам МКОУ ДОД СЮТ предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно графику работы, определенному в ПВТР. Работник использует перерыв по своему усмотрению.

3.6. Выходные дни Работникам учреждения определены Графиком режима рабочего времени работников МКОУ ДОД СЮТ (Приложение № 1 к ПВТР).

3.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

3.8. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории МКОУ ДОД СЮТ, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.9. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день (главному бухгалтеру, бухгалтерам учреждения) предоставляется компенсация в виде ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

3.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.10.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней – специалистам, служащим, рабочим.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с п.1 постановления Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724.

3.10.2. Наряду с основным оплачиваемым отпуском Работникам предоставляется ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 8 календарных дней, в соответствии со ст.14 Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях».

3.10.3. По согласованию между Работодателем и Работником ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

3.10.4. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

3.10.5. Выплаты за отпуск производятся не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

3.12. В исключительных случаях, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 (четырнадцать) календарных дней в течение рабочего года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

- на каждом рабочем месте строгое соблюдение здоровых и безопасных условий труда;
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в учреждении;
- своевременную выдачу бесплатной специальной одежды техническому

персоналу, выдачу моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий.

4.2. Работодатель обязуется обеспечить проведение всех видов инструктажей, в том числе:

- первичного инструктажа, который проводится на рабочем месте до начала самостоятельной работы со всеми вновь принятыми в учреждение работниками;
- повторного инструктажа, который проводится со всеми работниками не реже одного раза в шесть месяцев;
- внепланового инструктажа,
- целевого инструктажа.

4.3. Все виды инструктажей по охране труда работников учреждения, обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда работников учреждения проводятся в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 и иными нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда.

4.4. Работодатель обязан:

4.4.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильным применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.4.2. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных ежегодных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, в том числе внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

4.5. Работникам, которым установлен суммированный учет рабочего времени, время прохождения обязательных ежегодных медицинских осмотров (обследований) включать в годовой баланс рабочего времени и оплачивать как рабочие часы (18 часов).

4.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда. В том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или лицо его замещающее о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель, с учетом мнения профсоюзного комитета, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится

оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, образовательных учреждениях среднего профессионального образования, образовательных учреждениях начального профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 Трудового кодекса РФ.

6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.2. Руководитель учреждения и профсоюзный комитет на паритетной основе делегирует своих представителей в состав комиссии по социальному страхованию. Работодатель обязуется создать необходимые условия для работы комиссии.

6.3. Предоставлять очередные отпуска работникам МКОУ ДОД СЮТ, нуждающимся в санаторно-курортном лечении (при наличии права на очередной отпуск) в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

7. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ МКОУ ДОД СЮТ

7.1. Работодатель своевременно уведомляет профсоюзный комитет о готовящихся нормативных актах, затрагивающих труд и социально-экономические права и интересы работников МКОУ ДОД СЮТ.

7.2. Работодатель обязуется информировать на собраниях работников МКОУ ДОД СЮТ по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности не реже одного раза в год.

7.3. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета;
- согласование с профсоюзным комитетом;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов по работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

7.4. Порядок участия Работников МКОУ ДОД СЮТ определен Уставом МКОУ ДОД СЮТ.

8. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать максимальную занятость и использование труда Работников в соответствии с трудовым договором.

8.2. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников учреждения Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников,

перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Увольнение Работника, являющегося членом профессионального союза, по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа МКОУ ДОД СЮТ.

8.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы; Работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; Работникам, награжденным государственными наградами в связи с осуществлением ими трудовой деятельности.

8.4. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст.178,180 Трудового кодекса РФ.

8.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из него в связи с сокращением численности или штата работников.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры по вопросам заключения Коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

9.2. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса РФ).

9.3. 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.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.6. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены профсоюзного комитета входят в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест,

охране труда, социальному страхованию и др.

9.8. Члены профсоюзной организации, а также выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

10.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

11. ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

11.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (2012-2015гг.) и вступает в силу с 29.11.2012г. Стороны могут продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами социального партнерства, их представителями.

При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее трех рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

12.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в предусмотренном законом порядке.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. В случае неисполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, Работники вправе прибегнуть к разрешению Коллективного договора согласно действующему законодательству РФ.

13.2. Работодатель в установленном законом и иными нормативными актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников об основных направлениях деятельности учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.3. Подписанный Сторонами настоящий Договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

Администрация ЗАТО г. Железнодорожск Красноярского края			
Управление экономики и планирования			
Отдел по труду и заработной плате			
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (СОГЛАШЕНИЕ)			
Зарегистрирован (о) №	37		
от «	07	декабря	2012 г.
Дата регистрации			
от «	07	декабря	2012 г.
Дата вступления в силу			
Дата вступления в силу заключения	на основе		
от «	07	декабря	2012 г.
Регистратор	Вилкина		
Подпись	[Подпись]		
Место для печати			