

1210/0
17.12.18

Директор МБУ ДО ДООЦ
«Водопрь»

Председатель совета трудового
коллектива МБУ ДО ДООЦ
«Водопрь»


/Василькина О.А./
« 04 » ~~декабря~~ 2018 год


/Беляева Н.В./
« 04 » ~~декабря~~ 2018 год



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Детский оздоровительно-образовательный

(профильный) центр

«Водопрь»

на 2018-2020 годы

Министерство социальной политики
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «13» 02 2019 г. № 105/19 - КД
Без замечаний (с приложением)
Заместитель министра
Святченко А.И.

I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр» Водопрь» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения.

Трудовой коллектив Учреждения в лице председателя совета трудового коллектива.

3. Договор является единым для Учреждения.

4. Действие коллективного договора распространяется на Работников, вступивших в трудовые отношения с Работодателем.

5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы. Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

7. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

8. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения всех работников Учреждения.

9. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

II Права и обязанности сторон

2.1 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязанности:

2.1.1 Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам

заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (далее – ТК РФ), положение об оплате труда работников, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- представлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- учитывать мнение представительного органа Работников по проектам текущих и перспективных планов и программ, локальным актам, касающимся интересов работников;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями. Локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.1.2 Работодатель вправе:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать нормативные локальные акты.

2.1.3 Представительный орган обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

2.1.4 Представительный орган вправе:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

2.1.5 Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятных психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

2.1.6 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы в соответствии с действующей системой оплаты труда;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством РФ и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также о получении

информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

III. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1 Для работников Учреждения работодателем является данное Учреждение. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

3.2 Трудовые отношения работника и Учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

3.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.4 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 приеме на работу.

3.5 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- условия оплаты труда (размер должностного оклада работника, доплаты надбавки и стимулирующие выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- трудовая функция;
- условие об обязательном социальном страховании работника;
- другие условия, предусмотренные трудовым законодательством.

3.6 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях

совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военный билет, приписное удостоверение);

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

- индивидуальный налоговый номер (ИНН).

3.7 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8 При приёме в образовательное Учреждение все работники должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр с оформлением медицинской книжки (ст. 213 ТК РФ) и далее проходить его периодически в соответствии с законодательством.

3.9 К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица:

1) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

3) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

4) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

5) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3.10 К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства

личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

3.11 Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.12 Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, регулирующими трудовую деятельность, действующими в Учреждении.

3.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ.

3.14 Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

3.15 При сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется:

- уведомлять работников 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 работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.18 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также имеют право на оставление на работе лица пред пенсионного возраста (за два и менее года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.19 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель считает приоритетом необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд

Учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

4.3.2. 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).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.4. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

4.4. Педагогические работники обязуются:

4.4.1. Проходить повышение квалификации не реже 1 раза в пять лет.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка и другими локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором, в соответствии с разделами 4 и 5 ТК РФ.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений с Работодателем (ст. 189 ТР РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя

продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями суббота и воскресенье, за исключением лиц, для которых продолжительность рабочего времени установлена в соответствии с графиком сменности, трудовым договором либо законодательством (ст. 92-96 ТК РФ) установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.4. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) определен в Приложении № 1 «Перечень категорий работников, которым установлен ненормированный рабочий день», продолжительность предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее трех дней и зависит от выслуги лет в Учреждении, а именно:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 3 дня;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 5 дней;

при выслуге лет более 5 лет – 7 дней;

5.6. По просьбе работников (работника) Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них организации труда при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

5.7. Для работников Учреждения, за исключением сторожей, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст. 95 ТК РФ).

5.8. Привлечение к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) производится Работодателем с письменного согласия работника (ч.2 ст. 99 ТК РФ), в случаях предусмотренных законодательством (ч.3 ст. 99 ТК РФ), - без согласия

работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Ст. 113 ТК РФ. Оплата производится согласно ст. 153 ТК РФ.

5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные ст. ст. 116-199 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Конкретная продолжительность ежегодного основного и дополнительных отпусков по категориям работников определяется законодательством.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпуском, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.12. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

Одному из родителей, имеющих детей-инвалидов до 18 лет, предоставляется 4 оплачиваемых дополнительных выходных дня в месяц.

5.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск работнику может быть представлен до истечения 6 месяцев.

5.14. Основной оплачиваемый отпуск работающим по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, по просьбе работника Учреждение предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.15. Разделение отпуска на части (при этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней), перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) (ст. ст. 124, 125 ТК РФ).

5.16. Работодатель может отозвать работника из отпуска, если это необходимо по тем или иным производственным нуждам, но только с его согласия. Отказ работника (независимо от его причин) от выполнения требований работодателя о выходе на работу до окончания отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

5.17. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) ст. 127 ТК РФ.

VI. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты

6.1. Учреждение принимает меры по обеспечению устойчивой работы и формированию фонда оплаты труда

6.2. Условия и система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также мероприятия по повышению размеров оплаты труда, в том числе положения об обязательном соблюдении установленных законодательством сроков выплаты заработной платы определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальными нормативными актами, и закрепляются в Положении об оплате труда работников Учреждения, утвержденном директором Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется в порядке, определенном законами и иными нормативными правовыми актами РФ о труде.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного

органа работников.

6.4. Работодатель:

- устанавливает минимальный размер оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством;
- определяет размер заработной платы работников в соответствии с Трудовыми договорами сотрудников и Положения об оплате труда;
- премирует работников и выплачивает дополнительные виды вознаграждений в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения;
- производит выплату заработной платы два раза в месяц до 03 и до 18 числа каждого месяца непосредственно работнику. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Выплата заработной платы работникам осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников.
- выплачивает заработную плату в денежной форме, в рублях;
- при выплате заработной платы извещает работников в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. При этом каждому работнику бухгалтерией выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний;
- производит индексацию (повышение) заработной платы окладов в соответствии с законодательством РФ;
- оказывает материальную помощь работникам из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы по основаниям предусмотренным Положением о моральном и материальном стимулировании работников (Приложение 3)
- все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда принимает при участии представительного органа;
- привлекает работника к сверхурочной работе по производственной необходимости только с согласия самого работника. В этом случае дополнительные начисления к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по письменному представлению администрации Учреждения. За сверхурочную работу за первые ее два часа оплата производится в полуторном размере, а за остальные – в двойном (ст. 99, 152 ТК РФ);
- дисциплинарное воздействие с частичным или полным лишением премии работника оформляется приказом по Учреждению, согласно предоставленным письменным основаниям руководителей подразделения.

6.5 Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами компенсационных за условия и режим оплаты труда, отличающиеся от нормальных.

6.6 Дополнительная оплата труда работникам осуществляется за выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг

их прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией по основному месту работы, - в форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

6.7 Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда устанавливается за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149-154 ТК РФ) и настоящим договором, а именно:

- при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ);
- при совмещении профессий, увеличении объема работ, расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ);
- при сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);
- при работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- при работе в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- за труд в особых условиях, по результатам аттестационных рабочих мест по перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определенному законодательством Российской Федерации (ст. 147 ТК РФ).

6.8 Размер соответствующих доплат за совмещение профессий (должностей), увеличения объема работ или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается администрацией по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.9. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности или в данном Учреждении – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) должностного оклада по ПКГ в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада более высокой оплаты труда, производится индексация отпускных или денежных средств по временной нетрудоспособности.

6.10 Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников (ст. 147 ТК РФ).

6.11 За работниками не время приостановления работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровья или жизни, сохраняется место работы и денежное содержание (средняя заработная

плата).

6.12 Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

6.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в повышенном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.14. Заработная плата руководителю выплачивается одновременно с ее выплатой всем работникам организации.

6.15. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ)

6.16. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между администрацией МБУ ДО ДООЦ «Водопръ» и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

VII. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель совместно с представительным органом работников (по согласованию) и с учетом финансовых возможностей (за счет экономии фонда оплаты труда, при наличии стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения) предусматривает:

- выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере до минимального оклада по должности;
- помощи работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере до 3000 рублей;
- единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 50 лет, 55 лет, 60 лет, в размере до минимального оклада по должности;
- дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4-х рабочих дней работникам, проработавшим в течение календарного года без листов нетрудоспособности (перенесение этого отпуска на следующий год не допускается);
- дополнительный оплачиваемый отпуск для проводов родителями сына на срочную службы по призыву – 2 дня;
- беременным женщинам для прохождения медицинского обследования - до 2-х часов в неделю;
- дополнительный оплачиваемый отпуск при рождении ребенка в семье – 1 день (в день выписки);
- дополнительный оплачиваемый отпуск для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- дополнительный оплачиваемый отпуск в случае свадьбы работника

– 3 дня, детей работника – 2 дня;

- дополнительный оплачиваемый отпуск по случаю дня рождения работника - 1 день предоставляется постоянным работникам в дату совпадающую с датой рождения или как дополнительный день отпуска в течении текущего года.

- дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не может быть менее трех дней и зависит от выслуги лет в Учреждении, а именно:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 3 дня;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 5 дней;

при выслуге лет более 5 лет – 7 дней;

7.2 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 Учреждением.

Учреждение обязано на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.3 За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы (должность). Время такого отпуска во всех случаях включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней (ст. 121 ТК РФ);

7.4. Работодатель обеспечивает:

- своевременное перечисление страховых взносов в фонды конкретных видов обязательного социального страхования;

- руководствуясь Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27 –ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного фонда Российской Федерации» полные сведения о застрахованных лицах;

- медицинское страхование работников;

- прохождение за счет средств Работодателя медицинских осмотров работников предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний

7.5. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе

руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определяемом соответствующими нормативными актами РФ. Обеспечивает бесплатно пользование работников библиотечными фондами Учреждения.

7.6. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном Учреждении; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией или сокращением штатов Учреждения.

7.7. Порядок хранения и использования персональных данных работников Учреждения определяется статьями 85-90 ТК РФ и иных федеральных законов.

VIII. Условия охраны и безопасности труда

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений работы.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя. Работодатель гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

8.3. В Учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и представительного органа работников в количестве 3 человек.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок. Сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

8.4. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение сертифицированных средств индивидуальной защиты;
- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда (ст. 212, 219, 225 ТК РФ);
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном

порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5. В области охраны труда работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда

8.6. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

8.7. Безопасные условия и охрана труда в Учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.8. Все работники Учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств Учреждения.

8.9. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

8.10. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.11. 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).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Работодатель создает необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных (ответственных лиц) по охране труда.

IX. Заключительные положения

Договор вступает в силу с 4 декабря 2018 года и действует до 3 декабря 2020 года.

1. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

4. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя – директор Учреждения;
- со стороны работников – представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Обсуждено и принято общим собранием

протокол № ____ от «__» _____ 2018 г.

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Водопрь»
МБУ ДО ДООЦ «Водопрь»**

ИНН 5243010916 КПП 520201001 ОГРН 1025201338579
607201 Арзамасский район, с. Пологовка, тел. 89018003401

ВЫПИСКА

из протокола общего собрания №12
от «04» декабря 2018 г.

Численный состав работников - 12 чел.
Присутствовали на заседании – 8 чел.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Рассмотрение и принятие Коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Водопрь» и приложений к нему.

СЛУШАЛИ:

директора МБУ ДО ДООЦ «Водопрь» Василькину О.А. и председателя совета трудового коллектива МБУ ДО ДООЦ «Водопрь» Беляеву Н.В.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Водопрь» общим голосованием коллектива единогласно.

2. Трудовой коллектив уполномочивает от имени работодателя в лице директора О.А. Василькиной, от имени трудового коллектива Учреждения председателю совета трудового коллектива в лице заместителя директора по воспитательной работе Беляевой Н.В. подписать Коллективный договор и приложения к нему:

1) Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Водопрь»;

2) Приложение 2. Перечень категории работников, которым установлен ненормированный рабочий день;

3) Приложение 3. Положение о моральном и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный (профильный) центр «Водопрь».

Председатель

Василькина О.А.

Секретарь

Ухлина Е.В.