

Принято
общим собранием трудового
коллектива
МА УДО «ДЮЦ «Радуга»
«28» марта 2016 г.
Протокол № 1
Представитель Л.С.

Утверждаю
Директор МА УДО «ДЮЦ «Радуга»

Т.Т.Бражкина
2016 г.

Коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеский центр «Радуга» г. Кудымкара на 2016-2019 год



г. Кудымкар, 2016г

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Радуга» г. Кудымкара.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и Законом РФ № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях» от (с изменениями и дополнениями), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МА УДО «ДЮЦ «Радуга» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

-работники учреждения в лице представителя трудового коллектива избранного на общем собрания трудового коллектива.

-работодатель в лице его представителя – директора, представляющего интересы учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Работодатель признает представителя трудового коллектива учреждения, выбранного на общем собрании трудового коллектива работников поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

2. Цели договора.

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности работы, сохранению экономической стабильности, сохранению рабочих мест, повышению материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников.

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. При заключении трудового договора работодатель обязуется ознакомить сотрудника со всеми локальными нормативными актами, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

3.3. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с представителем трудового коллектива.

3.4. В случае предстоящего сокращения штатов работники должны быть предупреждены об увольнении не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

3.5. Кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ при сокращении штатов преимущественное право оставления на работе имеют также лица имеющие стаж работы в учреждении свыше 7 лет.

3.6. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости ему выплачивается выходное пособие в размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

3.7. При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки).

4. Гарантии улучшения условий труда.

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

4.1 обеспечить хозяйственную, педагогическую деятельность учреждения.

4.2. Обеспечить работников оборудованием, инвентарем, соответствующей документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

4.3. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда.

4.4. создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников учреждения.

4.5. Решать с участием представителя трудового коллектива следующие вопросы:

4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на материальное стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.5.2. Реорганизация учреждения, сокращение численности или штатов.

4.5.3. Определение основных направлений деятельности учреждения.

4.5.4. Утверждение положения об оплате труда, о премировании и других внутренних актов, касающихся интересов работников учреждения.

4.5.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со ст.81 ТК РФ.

4.6. Общее собрание трудового коллектива признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

5.2. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в три года для каждого педагогического работника с учетом оплаты командировочных расходов.

5.4. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.6. Содействовать в трудоустройстве работникам,увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для работников организации устанавливается 5 дневная 40 часовая рабочая неделя, кроме работников, для которых в соответствии с трудовым

договором и трудовым законодательством установлен ненормированный режим рабочего дня (приложение № 1).

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы в соответствии с учебным планом, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст. 60.1. ТК РФ). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

6.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск для всех специалистов и работников младшего обслуживающего персонала предоставляется не менее 28 календарных дней.

Для педагогических работников и руководителей образовательного учреждения не менее 42 календарных дней.

Для работников с ненормированным рабочим днем, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня (ст.119 ТК).

Работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней (ст.117 ТК).

Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, представляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.6. График предоставления отпусков составляется за две недели до начала календарного года.

Работодатель обязуется ознакомить с графиком предоставления отпусков всех работников не позднее 01 февраля каждого года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала под роспись.

Работодатель обязуется производить полный расчет и оплату отпускных не позднее 3 дней до его начала.

Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

А) бракосочетанием самого работника или детей работника – 3 дня.

Б) смертью близких родственников – 3 дня.

В) рождение ребенка – 3 дня.

Г) при переезде на новое место жительства – 2 дня.

Д) проводы сына в армию – 2 дня.

Е) на юбилей (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) – 2 дня.

Ж) родителям, имеющим детей – первоклассников – 1 день (1 сентября).

З) отсутствие листов временной нетрудоспособности в течение календарного года – 3 дня.

И) одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст.262 ТК РФ).

6.7. Отдельным категориям работников в соответствии со ст.128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам – женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей.

При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работодателем и работником до 14 календарных дней в году.

Работодатель обязан 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 и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

7. Организация оплаты труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно Положению о системе оплаты труда учреждения.

7.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате и удержаний в форме расчетного листка.

7.3. Производить выплату заработной платы в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка или трудового договора.

7.4. Выплату заработной платы производить своевременно в сроки 01 и 15 числа каждого месяца.

7.5. Работодатель разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение 2).

7.6. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого работника. В этом случае начисления в повышенном размере к заработной плате бухгалтерией производятся пропорционально переработанным часам и по посменному представлению руководителя.

7.7. Премирование работников за основные результаты трудовой деятельности производятся в зависимости от личного вклада каждого работника в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

7.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ, ст.134 ТК РФ Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств учреждения специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства.

8.2. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

8.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке прохождение обязательного медицинского осмотра, обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работникам средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.5. Работодатель обязуется разработать и довести до работников учреждения инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

8.6. В целях организации сотрудничества по охране труда в учреждении создается комиссия по охране труда.

8.7. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, работодатель обязуется организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9. Социальные гарантии работников учреждения.

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.2. Обеспечить своевременное и полное представление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников учреждения.

9.3. В соответствии с квотой, выделенной на учреждение распределять путевки в санаторий работникам, их несовершеннолетним детям в порядке очередности, при этом лица, остро нуждающиеся в санаторно-курортном лечении, направляются на лечение и отдых.

9.4. В дополнении к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь: работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания.

10. Заключительные положения.

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края;

10.2. Совместно с представителем трудового коллектива разрабатывают план по выполнению настоящего коллективного договора;

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

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

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения – забастовки;

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания;

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 86695774623375700579819917695010535788983042425

Владелец Бражкина Татьяна Тадеушевна

Действителен с 11.12.2025 по 11.12.2026