От Работников:
Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО
«Центр “Патриот”»

_____Е.Р. Кривчер

« 03» 02 2020 года.

От Работодателя:
Директор МБУ ДО
«Центр “Патриот”»
_____ А.В. Ильин

« 03» 02 2020 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ « ЦЕНТР “ПАТРИОТ”» (МБУ ДО «Центр “Патриот”») на 2020-2023 годы.

г. Железногорск
2020

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования детей (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 нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Настоящий договор заключен между администрацией МБУ ДО

«Центр “Патриот”» в лице директора Ильина Андрея Васильевича, с одной стороны, и Работниками МБУ ДО «Центр “Патриот”», в лице председателя профсоюзного комитета МБУ ДО «Центр “Патриот”» Кривчер Елены Робертовны, действующей на основании Протокола № 20 общего собрания трудового коллектива МБУ ДО «Центр “Патриот”» от 03.02.2020 г.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

4) положение об оплате труда.

1.17. Срок действия настоящего коллективного договора устанавливается с момента его подписания представителями трудового коллектива и администрацией до заключения нового в апреле 2023 г.

1.18. При поступлении на работу новых работников, администрация обязана довести до них положения коллективного договора.

1.19. **Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:**

- учет мнения профсоюзного комитета;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

2.1. Оплата труда Работников учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников МБУ ДО «Центр “Патриот”» разработанного на основании «Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

ЗАТО Железногорск», утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 N 1011 и от 23.06.2011 N 1082 "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск",

2.2. Работодатель выплачивает работникам:

2.2.1. В соответствии с Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 21.11.1964 №544/32сс. «Об установлении районного коэффициента к заработной плате» районный коэффициент в размере 30% к заработной плате;

2.2.2. 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.

2.3. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме, каждые полмесяца: 15 и 30 числа, а в феврале не позднее 15 и 28 числа.

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

2.5. Заработная плата по заявлению Работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет Работника.

2.6. 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.

2.7. Работники подлежат обязательному социальному и медицинскому страхованию.

2.8. 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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих Работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Для заместителей директора, методистов, педагогов-организаторов объём учебной педагогической нагрузки устанавливается по согласованию с руководителем.

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

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

3.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

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

3.7. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.8. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.9. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.10. 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 учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение 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).

3.13. 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 календарных дней.

3.14. Выплаты за отпуск производятся не позднее, чем за 3 дня до его начала. Ежегодный отпуск по заявлению Работника переносится Работодателем на другой срок, согласованный с работником, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска, менее чем за две недели до его начала.

3.15. 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.

3.16. Педагогические Работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск, сроком до одного года, постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 22.06.2011 № 1068 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений ЗАТО Железногорск длительного отпуска сроком до одного года.

3.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

3.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических Работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.19. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТКРФ).

4.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

4.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

4.4. Обеспечить проведение всех видов инструктажей с Работниками, в соответствии с постановлением Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 и иными нормативными правовыми актами по безопасности и охране труда. Организовывать проверку знаний Работников учреждения по охране труда.

4.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

4.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

4.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

4.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

4.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но охране труда.

4.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

4.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных
и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.13. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

4.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

4.15. Предоставлять очередные отпуска работникам МБУ ДО «Центр “Патриот”», нуждающимся в санаторно-курортном лечении (при наличии права на очередной отпуск) в соответствии со сроками приобретаемых путевок.

5. ПРОФЕССИНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения профкома 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. **Работодатель обязуется:**

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.4. 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.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом МО от 07.04.2014 №276 «Об организации Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по её результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям повышающие размер персональной надбавки к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

6.1. 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.

6.2. 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6.3. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ.

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

6.5. **Стороны договорились, что:**

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

6.5.2. 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.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

7.3. 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.

7.4. 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.

7.5. 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.

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

7.7. Члены профсоюзного комитета входят в состав комиссий и организаций учреждения специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

7.8. 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.

8. ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

9. ДЕЙСТВИЕ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

9.1. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года (2020-2023гг.) и вступает в силу с 21.04.2020г. Стороны могут продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

11.1. В случае неисполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Договором, Работники вправе прибегнуть к разрешению коллективного трудового спора согласно действующему законодательству РФ.

11.2. 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.

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

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

_____ листов

«03» 02 20 20 г.

Директор
МБУ ДО «Центр “Патриот”» А. В. Ильин