

Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
ДО «Станция юных натуралистов»
С.А. Виданова
« *11* » *ноября* 20*16* г.

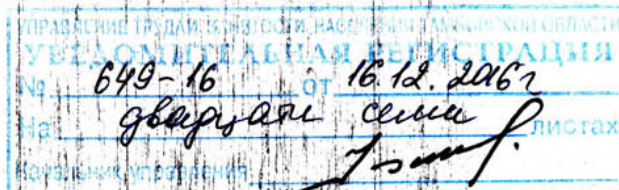
И.о. директора МБОУ ДО
«Станция юных натуралистов»
А.В. Шеголева
« *11* » *ноября* 20*16* г.

ПРИНЯТО
Общим собранием трудового
коллектива
Протокол № *1* от
« *11* » *ноября* 20*16* г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(с изменениями)

муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Станция юных натуралистов» на 2016-2019 годы



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Станция юных натуралистов» (далее – МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», в лице представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком);

- работодатель в лице его представителя – и.о. директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 29 июня 2016 года и действует по 29 июня 2019 года.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» непосредственно работниками и через профком:

1.14.1. по согласованию профкома;

1.14.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.14.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным абз. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.14.4. обсуждение с работодателем вопросов работы МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», внесения предложений по её совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение

работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», как правило, заключается на неопределённый срок.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3.1. Заключение срочного трудового договора допускается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- лицами, поступающими на работу в МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» для заведомо определенной работы;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.3.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организации;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки (для педагогов дополнительного образования), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда. Также включаются основные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений.

Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из фонда оплаты труда и количества учащихся.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка для педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

2.8. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, групп.

2.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья. В тех случаях, когда в МБОУ ДО

«Станция юных натуралистов» нет указанной работы или работник отказался от предложенной работы, он подлежит увольнению в соответствии с п. 7 часть 1 ст. 77 ТК РФ.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Стороны договорились создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

2.15. Профсоюзный комитет МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» обязуется:

2.15.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.15.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» и результатов

аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям¹, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», по направлению МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

¹В соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации», который вступает в силу с 1 января 2017 года, и с учетом введения механизма независимой оценки квалификации работников согласно Федеральному закону от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» статьи 187,196, 197 ТК РФ дополнены соответствующими положениями гарантийного характера.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», при наличии финансовых возможностей и *по согласованию с профкомом* работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы в соответствии со ст.116 ТК РФ на условиях, определенных в трудовом договоре.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязан уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ).

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случае, если аттестация проводится областной аттестационной комиссией, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» в ее состав не входит.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» инвалидов.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении

численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается лицам, предусмотренным ч.2 ст.179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста); лицам, проработавшим в МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» свыше 10 лет; отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; лицам, награжденным государственными наградами; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до трёх лет, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования (при получении ими образования соответствующего уровня впервые).

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

4.4.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. лицам, получившим уведомление в связи с ликвидацией МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», либо сокращения численности или штата работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», предоставлять не более трех часов в неделю из рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» (ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» устанавливается сокращённая 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.5.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего 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.

5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Привлечение работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по

письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335ТК РФ).

5.9.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.9.3. В соответствии со ст. 263 ТК РФ, работникам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время с согласия руководителя МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

5.9.4. Предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 30 календарных дней (по медицинским показаниям).

5.9.5. 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.

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;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.10. Выходные дни работникам определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. 111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и руководящих работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из

того, что:

6.1. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», включая размеры ставок, 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, устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

6.2. Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», локальными нормативными актами МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», принимаемыми по согласованию с профкомом.

6.3. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих

дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 12 и 27 числа каждого месяца.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца не может быть менее 40% от размера месячной заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

6.6. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее, чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера (включая премии).

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время

отсутствовать на рабочем месте.

6.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.10. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.11. Размеры и условия дополнительных выплат за заведование учебно-опытным участком и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.12. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. В Положении об оплате труда работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» предусматривается возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

6.14. В случае сохранения педагогическому работнику действия результатов аттестации за пределами срока действия квалификационной категории по основаниям, установленным Областным Соглашением работников организаций Тамбовской области отрасли «Образование» на 2014-2016 годы, оплата труда работника сохраняется.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии, предоставляемые Работодателем:

7.1.1. Проведение предварительного комплектования, тарификации, решение вопросов морального стимулирования лучших работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» совместно либо по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.2. При наличии фонда экономии заработной платы оказывать материальную помощь работникам, обеспечивая равные права на их получение.

7.1.3. Медицинское обслуживание работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» осуществляется через систему обязательного медицинского страхования.

7.1.4. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с положениями ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также руководствуясь иными действующими нормативно правовыми актами, регулирующими указанное направление.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ ДО «СТАНЦИЯ ЮНЫХ НАТУРАЛИСТОВ»

8.1. Педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие валеологическим

требованиям, не противоречащие морально-этическим нормам.

8.2. Педагог дополнительного образования имеет право отказать любому лицу, не имеющему разрешения работодателя, в посещении проводимого им занятия.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. В целях социальной защиты и трудовых прав работников работодатель будет добиваться своевременного выделения в полном объёме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

8.3.2. В целях успешного выполнения работниками возложенных на них трудовых функций, работодатель обязан выполнять следующие условия:

- осуществлять текущий ремонт помещений МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»;
- проводить анализ обеспечения кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке;
- своевременно проводить работы по подготовке здания к весенне-летней и осенне-зимней эксплуатации.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» на безопасные условия труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.2. Проводить, в соответствии с действующим Федеральным законом, специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке необходимо включать членов профкома.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» обучение и

инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» по охране труда на начало учебного года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

9.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н, Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» от профессиональных заболеваний и несчастных случаев в процессе осуществления работниками трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным законом.

9.8. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

9.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

9.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

9.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

9.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

9.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБОУ ДО «Станция юных натуралистов». В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение 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.

9.16. Совместно с профкомом проводить следующую работу:

9.16.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»;

9.16.2. проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» в соответствии с законом Тамбовской области от 30.03.2016г. № 657-3 «Об организации и обеспечении отдыха и оздоровления детей в Тамбовской области».

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то, на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации

денежные средства в размере 1 % от заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий - допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

10.13. Работодатель гарантирует ежегодно информировать коллектив работников о финансово-экономическом положении МБОУ ДО «Станция юных натуралистов», основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязан:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю МБОУ ДО «Станция юных натуралистов» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов».

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в

пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.12. Профсоюзная организация оставляет за собой право обращаться в различные государственные органы, в том числе в Государственную инспекцию труда и к учредителю по вопросу защиты прав работников МБОУ ДО «Станция юных натуралистов»

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Создают двустороннюю комиссию, которая:

- разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

- осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников;

- соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Формой контроля за выполнением коллективного договора является общее собрание сторон социального партнерства, проводимое не реже одного раза в год. В случае необходимости, в периоды между общими собраниями могут быть проведены рабочие встречи наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Пронумеровано, прошито и скреплено
печатью 27 (двадцать семь) листов
И.О. директора МЗБУ ДЮ

А. В. Шероженва

