

муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Центр дополнительного образования детей» г. Усинска

«Челядьлы содтӧд тӧдӧмлун сетан шӧрин»
содтӧд тӧдӧмлун сетан Усинск карса муниципальной съӧмкуд учреждение

ПРИНЯТО
на Общем собрании работников
Протокол №
от _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАУДО «ЦДОД» г. Усинска
_____ Е. В. Камашева
_____ 20__ г.

СОГЛАШЕНИЕ
между администрацией
и профсоюзной организацией
МАУДО
«Центр дополнительного образования детей»
г. Усинска
на 2015 - 2017 г.г.

г. Усинск
Республика Коми
2015 – 2017 г.г.

Общие положения.

1.1. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с документами:

- Трудовым Кодексом РФ (с изменениями на 01.01.2014 г.);
- Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21 марта и 25 июля 2002 г., 30 июня и 8 декабря 2003 г., 29 июня 2004 г., 9 мая 2005 г., от 30.12.2008г., от 28.12.2010 г.);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании» (с изменениями на 23 июля 2013 года);
- Законом Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих и работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- Законом Республики Коми от 09.03. 2004 г. № 9-РЗ «О социальном партнерстве»;
- Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»;
- Соглашением между Администрацией МО ГО «Усинск», МУ «Управление образования администрации МО ГО «Усинск» и территориальной городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011-2013 г.г. (действие Соглашения продлено в соответствии со ст. 43 ТК РФ)
- Уставом МО городского округа «Усинск» (в ред. от 31.01.2012 N 118);
- Уставом МАУДО «Центр дополнительного образования детей» г. Усинска (в дальнейшем именуемого МАУДО «ЦДОД» г. Усинска или Центр);
- Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 4 июля 2014 г. № 41 "Об утверждении СанПиН 2.4.4.3172-14 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования детей";
- другими нормативно-правовыми актами РФ, РК, МО городского округа «Усинск», МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

Настоящее Соглашение направлено на обеспечение стабильной и эффективной работы Центра.

1.2. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников, определению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, упорядочению деловых контактов и взаимной ответственности сторон настоящего Соглашения.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении индивидуальных договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения являются:

- администрация МАУДО «ЦДОД» г. Усинска от имени работодателя;
- первичная профсоюзная организация МАУДО «ЦДОД» г. Усинска – от имени работников.

1.5. Действие Соглашения распространяется на всех работников Центра, а также на работников, ежемесячно перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы на условиях и в порядке, определенном Уставом профсоюза.

1.6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

1.6.1 Первичная профсоюзная организация, профсоюзный комитет выступают в соответствии с Уставом отраслевого Профсоюза в качестве полномочных представителей работников МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, являющихся членами профсоюза, при разработке и заключении коллективных договоров и Соглашений, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем:

- оплаты труда, надбавок и доплат, размеров и форм материального поощрения;
- норм труда, занятости, найма, увольнения;
- жилищно-бытового устройства и социальной защищенности работников;
- по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.6.2. Администрация Центра действует в соответствии с Законом РФ и РК «Об образовании», «Концепцией модернизации российского образования» и другими нормативно-правовыми актами, способствует реализации государственной политики в области образования.

1.7. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.7.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Соглашения, внесению в него дополнений и изменений, урегулирование возникающих разногласий и обеспечение постоянного контроля за ходом выполнения Соглашения (не реже 1 раза в полугодие).

1.7.2. Участие представителей сторон Соглашения в заседаниях комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного Соглашения и его выполнения, с проведением взаимных консультаций, с представлением сторонами полной, достоверной и своевременной информации, затрагивающей трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы профсоюза.

1.7.3. Согласование с профсоюзным комитетом Центра установление либо изменение условий труда и иных социально-экономических условий в МАУДО «ЦДОД» г. Усинска в случаях, предусмотренных законодательством.

1.7.4. Все спорные вопросы решаются комиссией.

1.8. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения.

Отчет о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на совместном заседании Административного Совета и профсоюзного комитета и доводится до сведения всех работников Центра на профсоюзном собрании.

1.9. Стороны признают настоящее Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в отрасли образования на 2015-2017 г.г., и принимают на себя обязательства руководствоваться Соглашением и нести ответственность за нарушения или невыполнение его положений.

1.10. В период действия настоящего Соглашения изменения и дополнения в него вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.11. Соглашение вступает в силу с 1 января 2015 г. Стороны имеют право продлить действие настоящего Соглашения в соответствии с законодательством РФ.

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. Трудовые отношения регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, 3-х сторонним Соглашением и данным Соглашением.

2.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Коми, 3-х сторонним Соглашением, настоящим Соглашением.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ (раздел III) и другими нормативными правовыми актами, Уставом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска. В трудовом договоре могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки.

2.2. Директор МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и его заместители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника с настоящим Соглашением, Уставом МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и иными локальными актами, действующими в учреждении, имеющими

мотивированное мнение профсоюзного комитета.

2.3. Администрация совместно с профсоюзной организацией вправе за счет собственных средств устанавливать дополнительные социально-бытовые льготы для членов профсоюза.

2.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора регулируется Трудовым Кодексом РФ (ст. 72).

3. Обязательства в области экономики и процесса образования.

3.1. Стороны согласились совместно рассматривать следующие вопросы:

а) обеспечение гарантий получения детьми и подростками дополнительного образования;

б) целевое использование ассигнований бюджета, выделяемых на образование;

в) не допускать взимания платы за услуги, относящиеся к основной образовательной деятельности МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

г) предоставление гарантий и льгот работникам Центра.

3.2. Стороны договорились в установленном порядке, в пределах их компетенции, обращаться в различные органы власти для обеспечения своевременного и в полном объеме выделения средств:

- на оплату труда;

- на иные социальные выплаты работникам;

- на охрану труда;

- на выплаты по другим статьям расходов в пределах утвержденного бюджета.

3.3. Стороны считают целесообразным совместно решать вопросы:

- контроль за выполнением норм Законов РФ и РК, «Об образовании» и других нормативно-правовых актов по оплате труда работникам, по социальным выплатам;

- управление муниципальной собственностью, закрепленной за МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

3.4. Стороны договорились способствовать регулированию отношений между МАУДО «ЦДОД» г. Усинска и его Учредителем Управление образования администрации МО ГО «Усинск», в том числе на договорной основе.

3.5. Стороны согласились и рекомендуют администрации МАУДО «ЦДОД» г. Усинска:

- при принятии решения о передаче в аренду помещений, оборудования, находящегося в оперативном управлении учреждения, не допускать ухудшения условий труда и быта работников - членов профсоюза.

3.6. Администрация и профсоюзный комитет:

- способствуют развитию кадрового потенциала МАУДО «ЦДОД» г. Усинска;

- способствуют участию Центра в ежегодных конкурсах среди учреждений образования и работников с присуждением премии главы муниципального образования в области образования.

4. Оплата труда и нормы труда.

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Тарифные ставки и оклады работников Центра (как и работников других образовательных учреждений) устанавливаются соответствующим законодательством РФ, РК и соответствующими правовыми актами МО ГО «Усинск».

4.1.2. Размеры доплат из фондов компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, премий устанавливаются директором Центра с учетом мнения профсоюзного

комитета в соответствии с нормативными актами МО ГО «Усинск» в пределах имеющихся средств.

Ежегодная тарификация работников Центра проводится при участии профсоюзного комитета.

4.1.3. Доплаты работникам Центра за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в размерах, установленных нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления МО ГО «Усинск».

Доплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере, установленном правовыми актами органов местного самоуправления городского округа «Усинск», на основании «Перечня» работ за фактически отработанное время после аттестации рабочих мест согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда. Аттестация рабочих мест в Центре проводится компетентными органами. (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011 г. N 342н "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда")

Ежегодно в сентябре месяце издается приказ о введении доплат согласно результатам аттестации.

4.1.4. За работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 ч. следующего дня) устанавливаются доплаты в размере, установленном правовыми актами органов местного самоуправления МО ГО «Усинск».

4.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада.

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.

4.1.6. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Оплата труда работников Центра в случае неявки сменяющего работника осуществляется как за сверхурочную работу.

4.1.7. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей (ст. 157 ТК РФ) средней заработной платы работника (при отсутствии мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения).

4.1.8. Работа в выходной, праздничный день, сверхурочная работа, замена отсутствующих работников, в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплачивается в полном объеме соответственно законодательству.

4.1.9. Администрация Центра способствует обеспечению в пределах утвержденного бюджета:

- своевременной выплаты заработной платы не реже, чем каждые полмесяца, 30 и 15 числа месяца, следующего за отчетным месяцем (ст. 136 ТК РФ);
- своевременной выплаты отпускных – не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска;
- оплаты льготного проезда согласно ст. 325 Трудового Кодекса РФ;
- своевременной уплаты единого социального налога и страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, предназначенных для выплаты трудовой пенсии.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в

коллективе.

4.2.2. В исключительных случаях по заявлению работника ходатайствовать о продлении срока действия 1 и высшей категорий работникам Центра на срок не более 1 года в индивидуальном порядке.

Основаниями для продления сроков действия квалификационных категорий считать:

- длительную временную нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до выхода на работу;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращения численности и штата работников образовательного учреждения не позднее чем через два года;
- случаи истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости (возрасту) осталось менее трех лет;
- совпадение срока аттестации с защитой диплома и сдачей государственных экзаменов в ВУЗах при получении педагогической специальности;
- награждение в период действия квалификационной категории правительственными наградами (орден, медаль, присвоение Почетного звания, нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ», участие в финале Всероссийского конкурса «Учитель года», Почетная грамота РК);
- лауреатам республиканских, городских конкурсов «Учитель года», «Сердце отдаю детям»;
- подготовку участников и победителей Всероссийских и международных олимпиад, конкурсов соревнований учащихся;
- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории.

4.2.3. До конца учебного года продлевать срок действия квалификационной категории работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года.

Работникам пенсионного и послепенсионного возраста, использовавшим право освобождения от аттестации и продления категории до конца учебного года (включая время проведения переводных и государственных экзаменов в образовательных учреждениях), в случае продолжения трудовой деятельности после указанного срока устанавливается разряд оплаты труда без категории, в соответствии со стажем и образованием до прохождения аттестации в установленном порядке.

4.3. Бухгалтерия МАУДО «ЦДОД» г. Усинска выдает всем работникам расчетные листки с информацией:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Рабочее время

5.1. Стороны согласились, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей труда работников.

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Центра определяется с учетом деятельности Центра.

Центр работает все дни недели согласно расписания занятий педагогов, графика работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. Начало занятий – 8.00, окончание занятий – не позднее 20.00.

5.2. Для педагогических работников Центра установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333, 320 ТК РФ), для других работников Центра продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

5.3. Режим рабочего времени педагогов – психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- с учетом подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации и повышения своей квалификации.

Выполнение указанной работы педагогом - психологом может осуществляться как в Центре, так и за его пределами.

5.4. Рабочее время педагогических работников регулируется расписанием учебных занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Центра по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.4.1. Нормируемая часть рабочего времени педагогов определяется в астрономических часах и предполагает выполнение педагогической работы, связанной с преподавательской работой, которая включает проводимые занятия продолжительностью 40 минут для учащихся 7-18 лет (35 минут для учащихся 6 лет и младше) и короткие перерывы не менее 10 минут между каждым учебным занятием.

5.4.2. Выполнение другой части педагогической работы, не связанной с преподавательской работой, требующей затрат рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей педагогов и не конкретизировано по времени. Это время регулируется графиками и планами работы Центра (дежурство, участие во внеурочных мероприятиях, заседаниях, проведение родительских собраний и др.) в том числе личными планами педагога, связанными с педагогической деятельностью (подготовка к занятиям и мероприятиям, беседы с родителями и др.).

5.4.3. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагоги осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах **нормируемой части их рабочего времени** (учебной нагрузки) и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г.№69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). **При этом заработная плата сохраняется в установленном порядке.**

5.4.4. Педагогическим работникам предоставляется один выходной день в неделю и, по возможности, предоставляется один методический день в неделю, свободный от учебных занятий, для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п. Выполнение указанной работы педагогом может осуществляться как в Центре, так и за его пределами.

5.5. Учебная нагрузка педагогических работников оговаривается в трудовом договоре.

5.5.1. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором Центра по согласованию с профсоюзным комитетом в мае месяце (до ухода работников в отпуск) с учетом мнения каждого педагога. Нагрузка может

корректироваться перед началом учебного года, но не позднее сроков, за которые работник должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.5.2. При проведении тарификации педагогов на начало учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом директора Центра по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.5.3. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год нужно учитывать следующее:

- у педагогов должна сохраняться преимущество групп (объединений) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п. 5.5.6.

5.5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре.

5.5.5. В случае, когда объем учебной нагрузки педагога не оговорен в трудовом договоре, педагог считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Центра при приеме на работу.

5.5.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (объединений).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организационных условиях труда (ст. 74 ТК РФ), в связи с чем допускается изменение условий договора.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

5.5.7. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях в связи с изменениями условий договора, то трудовой договор расторгается (ст. 81 ТК РФ).

5.6. Для изменения условий трудового договора по инициативе администрации согласие работника не требуется в следующих случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с простоем с учетом специальности и квалификации работника в Центре на все время простоя, либо в другое учреждение, но в той же местности, на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую работу;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

5.7. Директор Центра обязан как при приеме на работу, так и впоследствии устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе (ст. 93 ТК РФ):

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- отца, воспитывающего детей без матери;

- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Изменения условий договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

5.8. Привлечение работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая не могла быть выполнена вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям труда в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, в том числе при замещении отсутствующего педагога.

5.8.1. Привлечение работников к сверхурочной работе без согласия работника допускается в следующих случаях (ст. 99 ТК РФ):

- при производстве работ, необходимых для предотвращения или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Продолжительность рабочего дня для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется сменным графиком, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или за другой учетный период и утверждается директором Центра по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.9.1. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

График сменности объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.9.2. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, с сохранением установленной заработной платы.

5.10. Директор Центра имеет право привлекать работников Центра для работы на летних детских площадках, оздоровительных лагерях.

5.11. Собрания и заседания в Центре:

- общее собрание трудового коллектива проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год;

- заседания педагогического совета проводятся 4 раза в год; заседания методического совета проводятся не реже 2 раз в полугодие;

- родительские собрания созываются по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

Собрания и заседания не должны продолжаться более 1,5 часов.

6. Время отдыха

6.1. В соответствии с трудовым законодательством для работников Центра установлены следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня в 11.00 и в 16.00 (продолжительностью в 15 минут), которые включаются в рабочее время;

- перерыв для приема пищи (не менее 30 минут) в соответствии со ст. 108 ТК РФ после первых 5 часов работы (если в последующие часы работы входит 15-минутный перерыв, перерыв для приема пищи не требуется);

- не менее одного выходного дня в неделю;
- праздничные дни:
 - 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы (в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ);

- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 22 августа – День Республики Коми;
- 04 ноября - День народного единства.

6.2. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (кроме 22 августа).

6.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в ст. 113 ТК РФ.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости производится по письменному распоряжению директора МАУДО «ЦДОД» г. Усинска, с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.4.1. Запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин (ст. 113 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- отцов, воспитывающих детей без матери (ст. 264 ТК РФ);
- опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

6.4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада.

6.4.4. 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.

6.5. Работникам ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск согласно ст. 122 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей труда работников.

6.5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией Центра по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

6.5.2. График отпусков утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников согласно ст. 123 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.5.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.5.4. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. (ст. 136 ТК РФ)

6.5.5. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника или согласно ст. 126 ТК РФ.

6.6. Педагогические работники Центра не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются работодателем.

6.7. 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 директором МАУДО «ЦДОД» г. Усинска.

6.8. Директор обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

7. Гарантия содействия занятости и переобучению работников.

7.1. Стороны согласились, что:

7.1.1. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с законодательством.

7.1.2. Директор Центра обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, информировать профсоюзный комитет о сокращении или изменении существенных условий трудового договора работника; также не менее чем за 3 месяца уведомляет профсоюзный комитет и проводит с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников при ликвидации, реорганизации и реструктуризации учреждения, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или изменение условий труда (ст. 73 ст. 81 п.1,2 ТК РФ).

7.1.3. При сокращении численности штата и преимущественное право остаться на работе необходимо учитывать мнение профсоюзного комитета конкретно по каждому работнику.

7.1.4. Администрации и профсоюзному комитету Центра гарантировать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата Центра, возможность пользования лечебными учреждениями и дошкольными образовательными учреждениями на равных условиях с работниками Центра в течение 12 месяцев после увольнения.

7.1.5. Работникам, уволенным по сокращению штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в Центр в случае появления новых рабочих мест.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Администрация Центра создает все условия для повышения квалификации педагогических работников и аттестации педагогов. Формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации определяются администрацией Центра с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2.2. Создаются условия работникам Центра, совмещающим работу с обучением, для повышения уровня образования. Гарантии и льготы предоставляются только тем, кто обучается в государственных учебных заведениях и только при получении образования соответствующего уровня впервые ст. 117, ст. 173.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

8.1. Администрация и профсоюзный комитет Центра ходатайствуют перед вышестоящими организациями о дополнительных мерах социальной защиты работников:

- о производстве бесплатных текущих медосмотров работников согласно приказу Министерства здравоохранения, в пределах утвержденного бюджета;

- о производстве оплаты проезда до работы и обратно работникам, проживающим в пгт. Парма и п. Усадор, согласно утвержденных списков, в пределах утвержденного бюджета;

- об обязательном медицинском страховании работников Центра;

- о выполнении законодательства о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в части оплаты проезда во время отпуска к месту отдыха и обратно (ст. 325 Трудового Кодекса РФ); окончательный расчет производить на основании представленных проездных документов.

- о выделении льготных путевок для детей и самих работников Центра, выезжающих на работу в детские оздоровительные лагеря на период каникул;

- о награждении работников различными Почетными грамотами и благодарственными письмами, отраслевыми наградами по результатам труда и в связи с юбилейными личными датами, юбилеями Центра и города;

- о выделении жилья для остро нуждающихся работников;

- о предоставлении льгот работникам для обучения в высших и средних специальных учебных заведениях в соответствии с законодательством.

8.2. Администрация и профсоюзный комитет принимают все меры по организации работы с молодежью.

8.2.1. Осуществляют контроль за соц. выплатами, льготами молодым специалистам согласно законодательства РФ и закона Главы РК (единовременное пособие, проезд, отпуск, коммунальные услуги и т.д.).

8.2.2. Ходатайствуют о предоставлении молодым специалистам при заключении трудового договора следующих дополнительных льгот:

- содействие в повышении уровня образования и повышении квалификации;

- предоставление молодым специалистам служебного жилья на период работы в Центре;

- первоочередное устройство ребенка в детский сад;

- другие социальные льготы, предусмотренные законодательством.

8.2.3. Выделяет денежные средства на доплату из фонда компенсационных выплат молодым специалистам.

8.3. Администрация Центра берет на себя обязательства по предоставлению дополнительных социальных гарантий работникам Центра.

8.3.1. Выделяет денежные средства на поощрительные выплаты (премирование) к профессиональным праздникам (День учителя), к юбилейным датам работников (50 лет и более) согласно пункту 4.3. «Положения о выплатах стимулирующего характера...».

8.3.2. Выделяет денежные средства на поощрение работников - участников и призеров различных конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований.

8.4. Администрация Центра берет на себя обязательства по предоставлению

дополнительных социальных гарантий работникам Центра (при наличии внебюджетных средств, в том числе и спонсорских).

8.4.1. Выделяет денежные средства в пределах имеющихся внебюджетных средств, в том числе и спонсорских, на оказание материальной помощи работникам в связи с различными ситуациями в размере, установленном договоренностью между сторонами данного Соглашения:

- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, от пожара, при краже личного имущества, на экстренное лечение и операции;
- на погребение близких родственников работников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);
- ко дню свадьбы работников;
- ко дню серебряной свадьбы работников;
- в связи с рождением ребенка;
- работникам, обучающим в ВУЗах двух и более детей.

8.4.2. Выделяет денежные средства в пределах имеющихся внебюджетных средств, в том числе и спонсорских, в размере, установленном договоренностью между сторонами данного Соглашения, на поздравление работников в связи с праздничными датами: 23 Февраля, 8 Марта, День пожилого человека, Новый год.

8.4.3. Администрация Центра при наличии внебюджетных средств, в том числе и спонсорских, выделяет денежные средства для проведения социально-культурных и праздничных мероприятий, для ведения физкультурно-оздоровительной работы среди работников, их детей, в размере, установленном договоренностью между сторонами данного Соглашения:

- День пожилого человека;
- День учителя;
- Новый год;
- 23 февраля;
- 8 Марта.

9. Охрана труда.

9.1. Администрация Центра руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства общего и профессионального образования РФ «О службе охраны труда образовательного учреждения» от 11.03.98 г. №662 и другими нормативно-правовыми актами РФ, РК, МО городского округа «Усинск».

9.2. Администрация Центра создает комиссию по охране труда, в состав которой входят представители директора, профсоюзного комитета (ст. 218 ТК РФ).

9.3. Члены комиссии по охране труда проходят обучение по охране труда на специализированных курсах за счет средств организации по направлению работодателя не реже одного раза в три года (Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций").

9.4. Администрация и профсоюзный комитет договорились:

9.4.1. По результатам анализа состояния травматизма, проф. заболеваний, справок и актов, проверок и заключений по вопросам улучшения условий труда, ОТ и ТБ, разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда и снижению травматизма, производят учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывают мероприятия по их снижению. Ежегодно на проф. собрании заслушивается отчет о выполнении мероприятий.

9.4.2. Продолжить работу административно-общественного контроля по ОТ и ТБ в 2015-2017 г.г.

9.4.3. Ежегодно на 01.09 осуществлять разработку, проверку, пересмотр и утверждение

инструкций, а также локально-нормативных актов по охране труда в соответствии с наименованием профессий и перечнем видов работ, утвержденными директором, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ).

9.4.4. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствия нормальной освещенности, низкого температурного режима, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований ОТ и ТБ, уполномоченные по охране труда вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления директора.

9.5. Прием учреждения к новому учебному году проводить с обязательным участием комиссии, определенной директором Центра, с привлечением профсоюзного комитета.

9.6. Администрация Центра и профсоюзный комитет Центра ежегодно заключают Соглашение по ОТ и ТБ, снижению травматизма в своем учреждении согласно Закону по ОТ.

9.7. Администрация Центра:

9.7.1. Выделяет средства из всех источников финансирования на мероприятия, которые отражаются в Соглашении по ОТ и ТБ на очередной календарный год.

9.7.2. Организует и проводит за счет собственных средств предварительный и периодический медицинский осмотр работников в соответствии с порядком установленным органами здравоохранения РФ (ст. 212-214, 219, 226 ТК РФ; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда").

9.7.3. Совместно с профсоюзным комитетом и на паритетных началах участвует в рассмотрении споров, связанных:

- с нарушением законодательства о труде и охране труда;
- с изменениями условий труда и установления размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;
- с нарушением обязательств, установленных «Соглашением».

9.7.4. Предусматривает материальное и моральное поощрение членов комиссий согласно «Типовому положению о комитете (комиссии) по охране труда» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.14 г. №412н.) и согласно «Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по ОТ профессионального союза» (Постановление Минтруда РФ от 08.04.94 г. №30)

9.7.5. Обеспечивает своевременную выдачу работникам спецодежды, спец. обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих средств (Приказ Минздравсоцразвития России от 1.06.2009 г. №290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

9.7.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (Статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. Итоги работы комиссии по ОТ и ТБ и работы уполномоченных по ОТ и ТБ подводятся ежегодно.

10. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников

10.1. Администрация Центра обязуется:

10.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в организации, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

10.1.3. Обеспечивать доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

10.1.4. При условии достаточного финансирования или при наличии средств от иной, приносящей доход деятельности организовать обеспечение работников:

- условиями для проведения гимнастики, занятий физической культурой в организации, обеспечение этих условий посредством спортивного или хореографического зала;
- проведением Спартакиад среди отделов Центра и «Дней здоровья» с привлечением членов семей работников;
- мероприятиями по психологической разгрузке.

10.2. Администрация и профсоюзный комитет договорились:

10.2.1. Проводить семинары с руководителями структурных подразделений организации по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

10.2.2. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов.

10.2.3. При условии достаточного финансирования или при наличии средств от иной, приносящей доход деятельности обеспечить дополнительные социальные гарантии работникам Центра - членам профсоюза:

- поощрение работников за работу без больничных листов в течение года (с соблюдением срока с 1 мая по 30 апреля) в виде 4 дополнительных дней отдыха к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску (данное поощрение не суммируется);
- выплата материальной помощи (один раз в 2 года), в случае дорогостоящих операций (при наличии документального подтверждения - чеков, квитанций и т. д.), лекарств - до 5000 руб.

11. Гарантии прав членов профсоюза.

11.1. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяются:

- Трудовым Кодексом РФ;
- Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об образовании» и «Об общих принципах организации местного самоуправления», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях»;
- Соглашением между Администрацией МО ГО «Усинск», Управлением образования администрации МО ГО «Усинск» и Усинской территориальной городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2011 -2013 г.г. (продлено в соответствии с ТК РФ);
- Положением о профсоюзных организациях, Уставом отраслевого профсоюза работников, отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования Российской Федерации, Уставом учреждения.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что администрация Центра в соответствии с

Законодательством:

- соблюдает права и гарантии членов профсоюза;
- способствует деятельности профсоюзного комитета;
- предоставляет профсоюзному комитету бесплатно при необходимости помещение для работы и для заседаний, собраний работников (с отоплением, освещением, оборудованием, телефоном, оргтехникой);
- предоставляет для проведения мероприятий залы, спортзалы;
- не препятствует представителям профсоюзного комитета посещать рабочие места членов профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;
- предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда заработной платы, по другим социально – экономическим вопросам, по вопросам жилищно-бытового обслуживания, условий проживания в общежитиях;
- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет Усинской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- выделяет денежные средства профсоюзной организации на культурно – массовые мероприятия и физкультурно – оздоровительную работу среди членов коллектива и их семей;
- производит оплату труда председателя профсоюзного комитета за счет средств учреждения (ст. 377 Трудового кодекса РФ);
- производит поощрение членов профсоюзного комитета за счет средств учреждения (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

11.3. Стороны признают гарантии для членов профсоюзного комитета, в т.ч. для председателя профсоюзного комитета, не освобожденного от производственной деятельности.

11.3.1. Работники, являющиеся членами профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ГК профсоюза).

11.3.3. Членам профсоюзного комитета предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учебы.

11.3.4. Члены профсоюзного комитета на время участия в работе съезда, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, с сохранением заработной платы.

11.3.5. Председателю профсоюзного комитета производятся доплаты за счет средств Центра по представлению Усинской территориальной организации Профсоюза, которые присоединяются к основному отпуску.

12. Обязательства профсоюза

Первичная профсоюзная организация Центра обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации данного Соглашения.

12.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе Центра.

12.3. Вносить предложения в администрацию Центра по вопросам соблюдения законодательства в области труда и заработной платы, социальных гарантий работников.

12.4. Осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

12.5. Содействовать профессиональному росту педагогических кадров и других работников Центра, улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

12.6. Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.7. Осуществлять порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при расторжении трудового договора, в вопросах социальных гарантий работников, в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим «Соглашением».

12.8. Осуществлять контроль за выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам.

12.9. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Центра и его работников.

12.10. Выделять денежные средства в пределах имеющихся профсоюзных средств членам профсоюза:

- для оказания материальной помощи остро нуждающимся работникам и в связи с различными обстоятельствами (малоимущим, на операции, на погребение близких родственников);

- в связи с юбилеем работника (25, 50 и более лет);

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с Днем пожилого человека;

- в связи с днем свадьбы;

- в связи с днем Серебряной свадьбы;

- на поощрение активных членов профсоюза;

- на культурно – массовые и спортивно – оздоровительные мероприятия.

12.11. В период действия настоящего «Соглашения» не организовывать забастовок по вопросам, включенным в «Соглашение», при условии их выполнения (однако профсоюзная организация Центра может проводить в поддержку своих требований собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в нерабочее время согласно действующему законодательству Российской Федерации).

13. Заключительные положения

13.1. Стороны договорились, что их обязательства имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

13.2. Стороны доводят данное Соглашение до каждого работника Центра.

13.3. Стороны обязуются два раза в год информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств, заслушивать ход выполнения «Соглашения» один раз в год.

13.4. Подведение итогов выполнения данного Соглашения проводится ежегодно.

Председатель профсоюзного комитета
МАУДО «ЦДОД» г. Усинска

Н. В. Сапожникова