

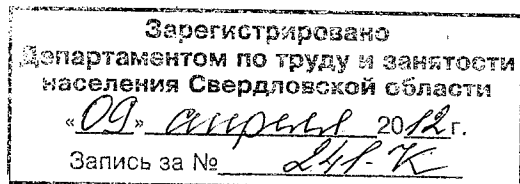
Председатель первичной
профсоюзной организация
МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант»
Т.А. Полякова
«08» июль 2011 года

Директор
МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант»
А.Ю. Фролова
«08» июль 2011 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Детско – юношеский центр «Вариант»
на 2011 -2014 годы

утвержден на собрании работников,
протокол № 5 от «08» июль 2011 года



г. Екатеринбург
2011

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско – юношеский центр «Вариант»**, устанавливающим согласованные позиции интересов работодателя и работников МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант» (далее Центр), их взаимные обязательства, а также определяющим общие условия труда, в том числе оплаты труда, занятости и высвобождения работников, продолжительности и режима рабочего времени, трудовые гарантии и социальные льготы.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Фроловой Алевтины Юрьевны.

Работники в лице первичной профсоюзной организации Центра.

Право подписания настоящего Договора от лица работников делегировано председателю первичной профсоюзной организации Центра (далее профсоюз) Поляковой Татьяне Александровне.

1.3. Основными принципами заключения настоящего Договора являются:

- соблюдение сторонами норм действующего законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий договора;
- систематичность контроля за выполнением условий договора;
- неотвратимость ответственности сторон договора за неисполнение обязательств.

1.4. Основными задачами администрации и коллектива Центра являются: реализация образовательных программ дополнительного образования детей; создание благоприятных условий труда; обеспечение защиты прав и интересов работников и работодателя.

1.5. Работодатель имеет право на непосредственное управление Центром, планирование, организацию, реализацию образовательного процесса и контроль учебной, хозяйственной деятельности Центра, прием и наем на работу, повышение квалификации и переподготовку работников Центра.

Профсоюз является полномочным представителем работников Центра при разработке и заключении Коллективного договора, в переговорах по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости, социальной защищенности, организации отдыха, а также создания благоприятных условий для плодотворной деятельности всего коллектива.

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом РФ «Об образовании», трехсторонним соглашением между Администрацией города Екатеринбурга, Объединением профсоюзных организаций города Екатеринбурга и Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей), Уставом Центра и иными нормативными правовыми актами.

1.7. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.8. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Оплата труда.
3. Занятость, условия возможного высвобождения работников.
4. Условия и охрана труда.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Социальные права, льготы и гарантии. Выплата пособий и компенсаций.
7. Работа с молодежью.
8. Порядок разрешения трудовых споров.
9. Гарантии прав и условий деятельности профсоюза.
10. Заключительные положения.
11. Приложения.

1.9. Изменение и дополнение условий коллективного договора в течение срока его действия вне зависимости от причин, повлекших необходимость внесения изменений, возможны только по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора, права и обязательства сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.12. Действие и условия настоящего Договора обязательны и распространяются на всех работников Центра независимо от членства в профсоюзе, а также времени поступления на работу и других обстоятельств.

1.13. Представители сторон несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством, за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора; непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения положений Договора; нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором; другие противоправные действия (бездействие).

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется директором Центра на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Трудовые отношения строятся на основе выполнения работниками Центра трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинения Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, с выплатой за затраченный труд заработной платы.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании **трудового договора**, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в результате: избрания на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективного договора, Устава Центра и иных локальных нормативных актов Центра.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.4. Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный и определенный срок (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя либо по соглашению сторон допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами.

2.5. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных трудовым законодательством, считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Подробные условия и конкретный порядок заключения трудовых договоров между работодателем и различными категориями работников определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

2.7. При заключении трудового договора администрация обязуется ознакомить работников с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, принятыми работодателем. Ознакомление с действующими в Центре Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, с другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и охраны труда работника производится специалистом по кадрам и специалистом по охране труда Центра при приеме на работу, с соответствующей отметкой в индивидуальном трудовом договоре.

2.8. Права и обязанности педагогического, административно-хозяйственного, и иного персонала Центра определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, соответствующими положениями и должностными инструкциями.

2.9. В области оплаты труда стороны договорились:

2.9.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и системы оплаты труда в соответствии с действующим законодательством и локальными актами Центра;

2.9.2. Выплату заработной платы работникам Центра производить не реже 2-х раз в месяц – до десятого и до двадцать пятого числа каждого месяца, с выдачей расчетных листков и перечислением на лицевой банковский счет, открываемый по заявлению работника;

2.9.3. Условия оплаты труда, определяемые индивидуальным трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором;

2.9.4. Сторонам принимать предупредительные меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении временно отсутствующих работников.

2.10. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета образования на основе штатного расписания Центра, составляемого в соответствии с действующими нормативами, тарифно-квалификационными требованиями, предъявляемыми к различным категориям работающих.

Штатное расписание, тарификационные списки педагогических работников Центра утверждаются директором, исходя из задач и специфики Центра с учетом действующих норм и предложений структурных подразделений, согласовываются с Учредителем.

2.11. Система оплаты труда работников Центра регламентирована Положением об оплате труда работников в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско – юношеский центр «Вариант», которое разработано в соответствии с Положением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 г. № 5282 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург» с изменениями, на основании Трудового кодекса Российской Федерации.

Система оплаты труда работников Центра устанавливается с учетом:

- тарифно-квалификационных характеристик по общим отраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- квалификационных категорий и надбавок к ним педагогических и руководящих работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- мнения профсоюза Центра.

2.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Должностные оклады закрепляются в штатном расписании и доводятся до работника при заключении трудового договора.

2.13. Порядок формирования и расходования средств Центра, направляемых на оплату труда и материальное стимулирование работников, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их применения определяется Положением «Об оплате труда работников МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант» и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант».

2.14. Материальное стимулирование каждого работника зависит от его личного трудового вклада, качества труда.

2.15. Работники Центра могут привлекаться к работам, не связанным с выполнением возложенных на них трудовых обязанностей, определенных трудовым договором и должностными инструкциями, только с их личного согласия (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством - по производственной необходимости). Привлечение к данным работам оформляется трудовыми соглашениями или приказами по Центру, в которых должны быть предусмотрены срок, условия выполнения работы и оплата труда.

2.16. Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в сроки, установленные для выплаты заработной платы по листку временной нетрудоспособности.

Работники Центра обязаны предъявить листок временной нетрудоспособности директору Центра, с последующей передачей специалисту по кадрам Центра в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности.

Ко времени очередной выплаты заработной платы листок временной нетрудоспособности может быть предъявлен к оплате и в том случае, если нетрудоспособность еще продолжается.

3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВОЗМОЖНОГО ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. В целях поддержки работников высвобождаемых в Центре в связи с сокращением численности или штата работников, **стороны обеспечивают осуществление следующих мер:**

- не проводить в течение учебного года, без крайней на то необходимости, организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь по этой причине высвобождение работников до окончания учебного года;
- совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ухудшения финансово-экономического положения Центра;

- уведомлять (предупреждать) работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца, с обязательным предложением работнику всех имеющихся вакансий, в том числе и вакантной нижестоящей должности (ниже оплачиваемой работы), которую он может выполнять с учетом своего образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья;
- по договоренности сторон, в период после предупреждения об увольнении, предоставлять работнику время для самостоятельного поиска работы, в дни по согласованию с директором, до 10 часов в неделю в течение 2-х месяцев, с сохранением средней заработной платы;
- в первоочередном порядке при сокращении штатов высвобождать должности путем ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников; ограничивать (запрещать) совмещение профессий;
- переводить высвобождаемых работников на другие вакантные должности с их согласия;

3.2. Сокращение работников Центра, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, изменением формы собственности или организационно-правовой формы Центра, полным или частичным приостановлением работы, массовым высвобождением работников, осуществлять при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления работодателем профсоюза Центра и службы занятости.

3.3. Перевод на меньший размер занимаемой ставки по основной работе и работе по совместительству осуществляется приказом директора на основании личного заявления педагогического работника в соответствии с вновь утвержденной учебной нагрузкой.

3.4. Предварительное согласие профсоюза на увольнение работников в связи с сокращением численности или штата работников требуется только в отношении членов профсоюза.

3.5. При увольнении работника Центра выплата всех сумм, причитающихся ему в бесспорном порядке, производится в последний день работы.

4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

- ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств
- обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

4.1. Работодатель в соответствии со ст. 212 ТК РФ и нормативно-правовыми актами обязуется:

- осуществлять руководство всей деятельностью Центра, обеспечивать трудовую дисциплину, неуклонно соблюдать правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда;

- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, обезвреживающих средств и дезинфицирующих средств;
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в Центре и за выполнением соглашения по охране труда;
- организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации;
- проводить аттестацию рабочих мест не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений;
- своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев.

4.2. Работодатель назначает ответственных лиц за выполнение соответствия санитарным нормам условий труда в учебных и служебных помещениях Центра, которые несут ответственность за:

- поддержание порядка на территории Центра;
- постоянный контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;
- недопущение курения внутри помещений Центра;
- выделение в смете расходов Центра средств на мероприятия по охране труда, нецелевое расходование этих средств запрещается;
- проведение ежегодной комплексной приемки кабинетов Центра на предмет их готовности к учебному году (20-30 августа текущего года) с обязательным включением в состав комиссии представителя профсоюза.

4.3. Стороны Договора оказывают практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и в суде; обеспечивают право работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

4.4. Работники, вступившие в трудовые отношения, руководствуются действующими законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также приказами и распоряжениями администрации и обязуются:

- выполнять условия Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую и производственную дисциплину, требования в области охраны труда, установленные соответствующими нормами, правилами и инструкциями;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица, о любом происшедшем несчастном случае с работником, о признаках профессионального заболевания, а также о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей,

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования (плановую диспансеризацию), в том числе профилактическое обследование на туберкулез (флюорография) органов грудной клетки, не реже одного раза в год, профилактическую вакцинацию, проводимые органами здравоохранения в соответствии с действующим законодательством в области охраны труда и здоровья, в сроки, установленные приказами директора. Работники, не прошедшие флюорографическое обследование и вакцинацию в установленные Работодателем сроки без уважительных причин, могут быть отстранены от работы до момента прохождения ими флюорографического обследования или вакцинации. Отказ работника от прохождения указанных мероприятий рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

4.5. Профсоюз обязуется:

-способствовать организации указанных в п.п. 4.4. мероприятий;

-осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда;

-осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин;

-принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

-предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется и конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графике отпусков и предусматривает для каждой категории работников:

5.1.1. Установление продолжительности рабочей недели (40-часовая, 36-часовая сокращенная);

5.1.2. Вид рабочей недели (5-ти дневная с двумя выходными днями; 6-ти дневная с одним выходным днем);

5.1.3. Сменную работу;

5.1.4. Продолжительность ежедневной работы и время перерывов в работе;

5.1.5. Работу в режиме гибкого рабочего времени;

5.1.6. Разделение рабочего дня на части.

5.2. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны исходят из следующих положений:

5.2.1. для педагогических работников, в соответствии с законодательством РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);

5.2.2. режим рабочего времени педагогических работников, состоящий из **нормируемой** его части и части рабочего времени, не имеющего четких **границ**, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка на **основе** расписания занятий, индивидуального трудового договора и в **нормальных** условиях предусматривает шестидневную рабочую неделю с **одним** выходным днем с продолжительностью ежедневной работы - 6 **часов**;

5.2.3. для работников, не связанных с учебным процессом, устанавливается **5-дневная** рабочая неделя с 8-ми часовым рабочим днем и двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

5.2.4. для отдельных категорий работников может устанавливаться **40-часовая** рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему **графику**, определяемыми администрацией Центра, при условии общего **выходного** дня – воскресенье, или сменная работа согласно графикам **сменности**, составляемым установленным порядком, с выходными днями в **соответствии** с этими графиками;

5.2.5. для некоторых категорий работников в соответствии с трудовым **законодательством** устанавливается сокращенная продолжительность рабочего **дня**.

5.3. По соглашению между работником и работодателем при заключении **трудового договора** и в процессе трудовой деятельности может **устанавливаться** неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, **режим** гибкого рабочего времени, а также другие режимы работы, **предусмотренные** Трудовым кодексом Российской Федерации.

Особый режим рабочего времени, в том числе и по скользящему (гибкому) **графику** работы для конкретного работника с определением начала, **перерыва** для питания и отдыха, окончания, "фиксированного времени" (т.е. периода времени обязательного нахождения на работе) и общей продолжительности рабочего дня, порядка предоставления выходных дней, **устанавливается** (в пределах, обусловленных условиями образовательного процесса) на определенный срок распоряжением (приказом) директора Центра.

Администрация Центра обеспечивает точный учет времени, фактически отработанного каждым работником Центра, с обязательным выполнением ими, установленной трудовым законодательством, нормы рабочих часов в течение учетного периода – месяца, квартала, календарного года.

5.4. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания сотрудников Центра устанавливается приказом директора ДЮЦ «Вариант», с началом работы для всех видов персонала (кроме педагогических работников) – в 9.00 часов, окончанием – в 18.00 (при 8-часовой продолжительности ежедневной работы), обед с 13.00 до 14.00.

В предпраздничные дни продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час.

5.5. Вахтерам, рабочим, сторожам, гардеробщикам, исходя из особенностей их профессий, устанавливается специфический режим рабочего времени и времени отдыха. Графики работы (сменности) составляются администрацией

Центра с последующим их утверждением, ежемесячно на каждый день (смену) с ежедневным или суммированным учетом рабочего времени в определенный период и доводятся до сведения работников. График работы (сменности) утверждается директором.

5.6. Администрация отвечает за ведение учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, соблюдение установленного Правилами внутреннего трудового распорядка режима рабочего времени для каждой категории работников.

При нарушении действующего законодательства о труде и локальных нормативных актов Центра, устанавливающих рабочее время, его продолжительность, а также время отдыха, виновные лица привлекаются к дисциплинарной ответственности.

5.7. Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу (распоряжению) директора, с согласия самих работников и профсоюза.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Все остальные вопросы рабочего времени и времени отдыха регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.10. Всем работникам Центра предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Центра продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Правительством Российской Федерации и составляет 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ). Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическому составу предоставляется по окончании учебного года с учетом выхода из отпуска до 01 сентября или по согласованию сторон.

5.11. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только по соглашению сторон трудового договора.

5.12. Работникам при предоставлении отпуска согласно утвержденному графику, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.13. Неиспользованные по уважительным причинам дни отпуска предоставляются работнику по согласованию с Работодателем в удобные для обеих сторон сроки.

5.14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска при увольнении в текущем учебном году.

5.15.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и продолжительности, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

График отпусков является локальным нормативным актом Центра, обязательным для исполнения, как работодателем, так и всеми работниками Центра.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились принимать меры:

6.1.1.по повышению эффективности контроля за использованием средств, выделяемых бюджетом на социальные выплаты и компенсации, охрану труда;

6.1.2.по обеспечению соблюдения трудового законодательства, обеспечению социальных гарантий и льгот работникам, повышению ответственности должностных лиц, участвующих в управлении деятельностью Центра;

6.1.3.по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников;

6.2. Профсоюз Центра обязуется:

6.2.1.постоянно следить за правильностью применения трудового кодекса Российской Федерации и положений по заработной плате, о предоставлении социальных гарантий, льгот, компенсаций, оперативно информировать работников Центра о мерах, принимаемых для устранения выявленных нарушений.

6.2.2.своевременно разрешать вопросы по выплате заработной платы, начислению пособий (в т.ч. по временной нетрудоспособности), компенсациям и производимым удержаниям;

6.2.3.обеспечивать страхование всех членов профсоюза на случай смерти или получения инвалидности 1 группы при исполнении ими трудовых обязанностей, связанных с ликвидацией последствий стихийных бедствий террористических актов и (или) их последствий, а также по защите граждан от противоправных действий вооруженных групп;

6.2.4.содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой;

6.2.5. добиваться выделения для детей сотрудников учреждения путевок в летние оздоровительные лагеря, мест в детские дошкольные учреждения, новогодних подарков.

6.2.6. оказывать материальную помощь членам профсоюза из фонда охраны труда здоровья членов профсоюза Екатеринбургской городской организации профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ (утвержден постановлением президиума горкома профсоюза от 10.02.2011 г. протокол № 6 с изменениями) в случае причинения вреда его жизни и здоровья в результате несчастного случая (за исключением

производственной платы), при нахождении на больничном листе (общего заболевания) более 3-х месяцев, в случае лечения (долечивания) после операции на сердце и магистральных сосудах, желудочно-кишечного тракта, опорно-двигательного аппарата, возмещение расходов на операции по медицинским показаниям при наличии путевки, при оплате операции по медицинским показаниям, через договора добровольного медицинского страхования;

6.2.7.совместно с комиссией по социальному страхованию и администрацией Центра вести учет желающих и нуждающихся в отдыхе;

6.2.8.организовывать Дни здоровья в коллективе с выездом работников Центра в окрестности города Екатеринбурга, на базу отдыха и другие оздоровительные мероприятия;

6.2.9.организовывать вечера отдыха для работников Центра и членов их семей, а по желанию большинства работников и другие мероприятия, направленные на сплочение трудового коллектива и улучшение морально-психологического климата.

6.2.10.учитывать мнение коллектива работников в целях предотвращения ухудшения условий труда и быта работников.

6.3. Каждый работник Центра обладает всеми предусмотренными действующим законодательством РФ трудовыми и социальными правами и в свою очередь обязан:

6.3.1.соблюдать Устав Центра, Правила внутреннего трудового распорядка, выполнять приказы и распоряжения администрации Центра, добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностной инструкцией;

6.3.2.соблюдать трудовую дисциплину, а также требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу Центра;

6.3.3.обеспечивать чистоту и порядок на рабочем месте, не допускать неправильную эксплуатацию и использование не по назначению санитарно-бытовых устройств, помещений, содержать их в надлежащем порядке;

6.3.4.использовать возможности, предоставленные администрацией Центра и профкомом для укрепления здоровья, профилактического обследования здоровья, вести здоровый образ жизни.

6.4. Стороны признают необходимым добиваться привлечения средств фонда государственного социального страхования РФ для оздоровления работников Центра и их детей.

6.5. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется в соответствии с главой 41 Трудового кодекса РФ.

В числе гарантий предусматривается, что по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

6.6. Работодателем предусматривается выделение средств для проведения локальных противозидемических прививок и флюорографических обследований (флюорографии).

6.7. Кроме обязательного предоставления отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренного Трудовым кодексом (статьи 128 ТК РФ) и иными федеральными законами, работнику Центра по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, уход за больными членами семьи, проводы сына на военную службу, отправка детей на отдых в летние лагеря и другие уважительные причины) продолжительностью, определяемой соглашением сторон.

В период отпуска без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, письменно поставив об этом в известность работодателя.

6.8. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, по письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по желанию работников, имеющих на него право, может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

6.9. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

6.10. Настоящим Коллективным договором предусматривается система поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- награждение почетными грамотами, благодарственными письмами Центра;
- направление ходатайства на присвоение почетного звания и наград учредителя и министерства;
- **предоставление дней отдыха (отгулов);**
- выплаты стимулирующего характера (доплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера производятся по представлениям администрации Центра (по согласованию с профсоюзом) и соблюдением необходимой объективности, размерности данной меры поощрения и применимости ко всем работникам Центра, добившихся определенных результатов в работе.

Работники, имеющие дисциплинарные взыскания, премированию не подлежат.

7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. принимать на работу выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования на педагогические должности;

8.1.2. привлекать студентов педагогических ВУЗов для работы в летний период и в течение года;

8.1.3. предоставлять время с сохранением заработной платы для прохождения курсов повышения квалификации по основной деятельности молодых специалистов;

8.1.4. направлять для участия в конкурсах профессионального мастерства и грантовых программах.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. создать при профкоме комиссию по работе с молодежью;

8.2.2. поощрять лучших молодых специалистов за активную работу в профсоюзной организации.

8. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

7.1. Коллективные трудовые споры между работодателем и работниками разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

7.2. Индивидуальные трудовые споры между администрацией и работниками в случае невозможности их урегулирования путем переговоров, разрешаются в соответствии с главой 60 Трудового кодекса РФ.

7.3. Для разрешения трудовых споров в Центре создается Комиссия по трудовым спорам из равного количества представителей администрации и коллектива. Представители работников избираются на общем собрании работников на срок полномочий профсоюза. Комиссия по трудовым спорам подотчетна общему собранию работников.

Комиссия рассматривает все споры как членов профсоюза, так и не членов профсоюза по применению законов и иных нормативных правовых актов о труде и соглашениях о труде, за исключением индивидуальных трудовых споров, подлежащих непосредственному разрешению в суде.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ И УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦЕНТРА

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.1.2. первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее функционированию, не допуская ограничений установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.2.2. не препятствовать представителям выборных представительных органов в посещении учреждений и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

9.2.3. предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда;

9.2.4. предоставлять профсоюзной организации возможность проведения, без нарушения образовательной деятельности Центра, собраний, конференций, заседаний и выделять для этой цели помещение в согласованном порядке;

9.2.5. рассматривает представления соответствующих профсоюзных органов, самих работников или избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о результатах указанным органам, работникам и их представителям.

9.3. Права и гарантии Профсоюза:

9.3.1. осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.3.2. содействует снижению социальной напряженности в коллективе;

9.3.3. осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников;

9.3.4. вносит предложения по совершенствованию условий труда и социальных гарантий работников;

9.3.5. принимает необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

9.3.6. участвует в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.3.7. входит в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности.

9.4. Работодатель признает профсоюз как организацию, представляющую интересы работников при ведении переговоров об оплате и условиях труда, охране здоровья, предоставлении социальных прав и льгот, разрешении трудовых споров.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Для текущего контроля за выполнением условий Коллективного договора работодателем и профсоюзом создается постоянно действующая комиссия в количестве 4 человек из равного числа представителей сторон.

Ответственные за выполнение Коллективного договора со стороны работодателя назначаются приказом директора.

Комиссия не реже двух раз в год проводит проверку выполнения Коллективного договора, результаты которой обсуждаются на совместном заседании администрации и профсоюза.

10.2. Итоги выполнения настоящего Коллективного договора подводятся **один** раз в год на собрании членов трудового коллектива (либо в **исключительных** случаях на расширенном заседании профсоюза с участием **представителей Работодателя**) и доводятся до сведения коллектива.

10.3. Профсоюз отстаивает интересы работников Центра.

10.4. Должностные лица, представляющие работодателя, виновные в **нарушении** или невыполнении обязательств по Коллективному договору, **несут** ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. В 3-дневный срок после согласования настоящего Договора, его **содержание** должно быть доведено до всех работников Центра.

11. ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложениями к Коллективному договору являются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о комиссии по охране труда.
3. Положение об оплате труда работников в МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант».
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант».
5. Положение о комиссии по трудовым спорам (для рассмотрения индивидуальных трудовых споров).

Коллективный договор и приложения к нему приняты на общем собрании трудового коллектива МОУ ДОД ДЮЦ «Вариант»

« 08 » июля 2011 года протокол № 5