

Представитель работодателя:

Директор МБОУ ДО СЮТур
(указать: директор, генеральный директор и т.п.)

Иванов И.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 11 » апреля 2016 г.



От представителей работников:

председатель ПК
(указать: председатель профсоюзного комитета)

М.В. Каргаменова М.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)

« 11 » апреля 2016 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
принятому на 2014-2017 годы, .

уведомительная регистрация органа по труду от 19.09.2014 г. № 86-Ц

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Станция юных туристов города Туапсе муниципального образования Туапсинский район

В соответствии с
Решением собрания работников МБОУ ДО СЮТур г. Туапсе в коллективный договор (регистрационный № 86-Ц от 19.09.2014 г.)
вносятся следующие изменения:

В коллективном договоре и в приложениях к нему наименование организации МКОУ ДОД СЮТур (муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования детей Станция юных туристов города Туапсе муниципального образования Туапсинский район)

Изменить на МБОУ ДО СЮТур (муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Станция юных туристов города Туапсе муниципального образования Туапсинский район)

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения Туапсинского района»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
изменения к коллективному договору
Дата 12.04.2016 № 86-Ц от 19.09.14
Славителюшвили М.В.
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании
работников
« 11 » 04 2016 г.
Протокол № 3 (прилагается)

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

от «РАБОТНИКОВ»

директор

должность

Председатель первичной профсоюзной

организации

МКОУ ДОД Станция юных туристов

МКОУ ДОД Станция юных туристов

г. Туапсе

г. Туапсе

наименование организации

наименование организации



Н.В. Ликарчук

фамилия, инициалы

М.М. Харитонов - М.М. Харитонов

подпись

фамилия, инициалы

2014 г.

" 12 " сентября 2014 г.

М.П.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

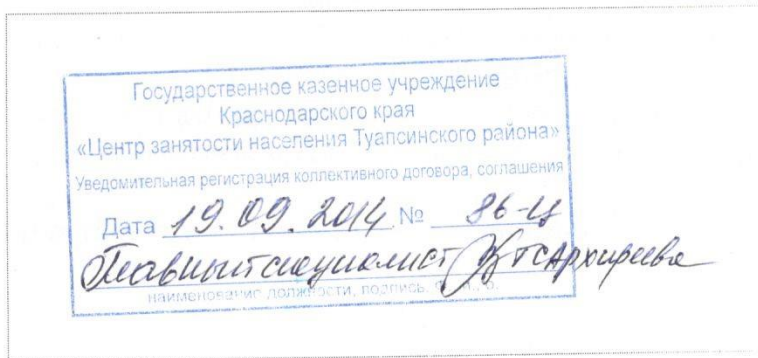
муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей Станция юных туристов г. Туапсе муниципального образования Туапсинский район

на период с « 12 » сентября 2014 г.

до « 12 » сентября 2017 г.

Коллективный договор принят на общем собрании работников организации

Протокол от « 12 » сентября 2014 г. № 5



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном бюджетном учреждении дополнительного образования детей центре детского и юношеского туризма и экскурсий г.Сочи.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, краевым региональным и городским территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Кегеяна Тариела Давидовича (далее - профком); работодатель в лице его представителя - директора Исакова Рамиля Рафаэлевича.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее

размеров;

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им дополнительных надбавок к заработной плате (до 12%)
- Положение о распределении стимулирующих выплат;
- Положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты, касающиеся социально-экономического положения работников, условий труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

Обязанности администрации

Администрация:

- содействует деятельности первичной профсоюзной организации учреждения;
- обеспечивает экономические основы деятельности учреждения, организует учебно-воспитательный процесс и труд работников;
- согласовывает с профкомом все принимаемые решения, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников:
 - предварительное комплектование,
 - тарификация работников;
 - графики отпусков;
 - графики работы, расписания занятий;
 - распределение стимулирующих выплат;
 - премирование работников;
 - оказание материальной помощи из фонда заработной платы (средств экономии) и внебюджетных средств, при наличии таковых;
 - увольнение работников по инициативе администрации, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством;
 - привлечение к работе в исключительных случаях, предусмотренных законодательством в выходные и праздничные дни;
 - внесение изменений дополнений в должностные обязанности работников и правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные акты ОУ, затрагивающие интересы работников;
 - меры морального поощрения, представление к награждению;
 - предоставление профкому информации о расходовании бюджетных и внебюджетных средств;
 - и иные локальные документы, затрагивающие интересы лиц, на которые распространяется действие данного договора.

Не допускается деятельность администрации в области предпринимательства, сдачи в аренду площадей, территории ОУ без одобрения общим собранием коллектива;

Администрация обязуется своевременно рассматривать предложения профкома по вопросам производственной деятельности;

Администрация обязуется строить свою работу в соответствии с ТК РФ;

Администрация осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров, создавать условия для повышения профессионального роста работников;

Администрация в целях защиты интересов членов Профсоюза обеспечивает участие председателя профкома или членов профкома в работе аттестационной комиссии ОУ.

Администрация несет ответственность за своевременное перечисление средств за работника во все государственные социальные фонды: медицинского, пенсионного и социального страхования, от несчастных случаев на производстве.

2. Трудовые отношения

- 2.1. Трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в Центре регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного трудового договора. **Трудовой договор** - соглашение между трудящимся и организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон
- 2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.6. 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.7. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ.
- 2.8. В трудовом договоре в обязательном порядке предусматриваются такие обязательные условия, как:
 - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
 - дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
 - размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
 - объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
 - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;
 - режим рабочего времени и времени отдыха;
 - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.
- 2.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.
- 2.10. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными инструкциями.
- 2.11. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72, 73 ТК РФ).
- 2.12. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными на общем собрании трудового коллектива 23 апреля 2014г. (приложение №1 к настоящему договору).
- 2.13. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
- 2.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.15. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 2.16. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
- 2.17. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.
- 2.18. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.19. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений.
- 2.20. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их

письменного согласия.

- 2.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.22. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.
- 2.23. Учебная нагрузка на, праздничные дни не планируется.
- 2.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В данных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.25. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа объединений, групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).
- 2.26. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.27. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.28. 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, должностными обязанностями и иными

- локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.29. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- 2.30. Трудовой договор с молодыми специалистами заключается на общих оснований, но без испытательного срока по правилам ст. 70 ТК РФ.
- 2.31. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов:
- за молодыми специалистами закрепляются наставники из числа опытных педагогов.
 - наставникам за качественную работу с молодыми специалистами производить доплату не менее 30%;
 - производить доплату молодым специалистам, окончившим вуз и прибывшим на работу в Центр, до 50% ставки заработной платы сроком на 3 года;
 - администрация обеспечивает студентов-заочников социальными гарантиями, предусмотренными законодательством РФ и т.д.
- 2.32. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) предусмотренные для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст.187 ТК РФ).
- 3.3.5. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- 3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления и образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных

- источников, экономии и т.д.).
- 3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией
- 3.3.8. Педагогическим работникам продлевается сроком до одного года действие имеющихся квалификационных категорий в случаях:
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
 - нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании» и других случаях.
- 3.3.9. Допускать упрощенную форму аттестации для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень.
- 3.3.10. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников.
- 3.3.11. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом имеющейся квалификационной категории, если совпадают должностные обязанности, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, секции, студии, клубного или иного детского объединения профилю работы по основной должности)
Воспитатель	Старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ), Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по профилю работы по основной

	деятельности)
Учитель трудового обучения (технология)	Мастер производственного обучения (по профилю работы по основной деятельности), инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо начальных классов), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии
Учитель, преподаватель музыки	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер – преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

3.3.12. При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников обеспечить:

- бесплатность прохождения аттестации для работников муниципальных образовательных учреждений;
- увеличение размера заработной платы за квалификационную категорию;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- сохранение существующих выплат за наличие квалификационной категории, присвоенной работникам до 01.01.2011 года, в течение срока их действия

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

- 4.1. Не осуществлять в течение учебного года в образовательном учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года
- 4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для

- самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится по предварительному согласию с профкомом (ст.82 ТК РФ).
 - 4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов при равной производительности труда и квалификации.
 - 4.6. Стороны договорились, что:
 - 4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
 - 4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий при равной производительности труда и квалификации.
 - 4.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №2 к настоящему Коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.
- 5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ
- 5.4. Неполное рабочее время (неполный) рабочий день или рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины;
 - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),
 - а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального

- использования рабочего времени педагога дополнительного образования.
- 5.6. Педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
 - 5.7. Часы, свободные от проведения занятий, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планом Центра (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.
 - 5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам работа в выходные дни разрешена в связи со спецификой работы Центра в соответствии с утвержденным расписанием занятий и годовым календарным учебным графиком.
 - 5.9. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
 - 5.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
 - 5.11. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
 - 5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда или предоставление календарных дней в году отгула.
 - 5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
 - 5.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.
 - 5.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
 - 5.16. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
 - 5.17. Продолжительность основного отпуска:
 - для педагогического и административно-управленческого персонала - 42 календарных дней;
 - для главного бухгалтера, заместителя директора по экономическим вопросам и заместителя директора по АХЧ – 28 календарных дней;
 - для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.
 - 5.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Центра:
 - с ненормированным рабочим днем.
 - 5.19. Перечень должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков:
 - Заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 7 календарных дней;
 - Заместитель директора по воспитательной работе – 7 календарных дней;
 - Заместитель директора по административно-хозяйственной части – 8 календарных дней;
 - Заместитель директора по экономическим вопросам – 8 календарных дней;
 - Главный бухгалтер – 8 календарных дней;

- Заведующий детской туристской базой – 7 календарных дней;
 - Методист – 7 календарных дней;
 - Заведующий хозяйством – 7 календарных дней;
 - Секретарь-машинистка – 7 календарных дней;
 - Водитель – 7 календарных дней.
- 5.20. Работодатель обязуется:
- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
 - при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
 - участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
 - Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 Трудового кодекса РФ). В случае, если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) Уставом учреждения, применять Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000г. № 3570.
- 5.21. Всем работникам Центра предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня. Для педагогов дополнительного образования выходными днями являются дни, свободные от проведения занятий в соответствии с установленной учебной нагрузкой. Общим выходным днем для всех сотрудников (кроме педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов) является воскресенье.
- 5.22. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 5.24. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского и юношеского туризма и экскурсий г.Сочи, разработанного на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Сочи, утвержденного постановлением Главы города Сочи от 02.02.2009 г. № 38 и согласованного с профсоюзным комитетом Центра.

- 6.2. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения включает в себя:
- порядок и условия оплаты труда;
 - минимальные размеры окладов, ставок заработной платы и повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам;
 - порядок, условия установления и размеры премирования работников;
 - порядок, условия установления и размеры материальной помощи;
 - условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
 - штатное расписание.
- и является неотъемлемой составной частью настоящего коллективного договора (Приложение №3)
- 6.3. Заработная плата работников исчисляется исходя из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.4. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы определяются руководителем ОУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, и согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 6.5. Оплата труда работников Центра устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях;
 - согласования с профсоюзным комитетом Центра.
- 6.6. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в городе Сочи. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда Центра.
- 6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- 6.8. Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца и перечисляется на указанный работником счет в банке на основании личного заявления работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 6.9. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 6.10. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Центра на соответствующий финансовый год.
- 6.11. Изменение выплат стимулирующего характера производится:
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- 6.12. При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера заработной платы более высокого повышающего коэффициента, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.13. Сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:
- длительной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
 - нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст.47 Закона РФ «Об образовании»;
 - возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;
 - истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года»
- 6.14. На педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), а также обслуживающий персонал на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.15. Работодатель обязуется:
- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).
 - При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере, предусмотренном действующим законодательством (ст. 236 ТК РФ).
 - Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, при невыплате в полном объеме заработной платы в полном размере, а также в период забастовок, проводимых в поддержку законных требований работников образования, направленных на улучшение социально-экономического положения работников отрасли, место работы и должность.
- 6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.17. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с его нагрузкой на следующий учебный год до ухода работника в очередной трудовой отпуск.
- 6.18. Администрация обязана выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплачиваемой заработной плате.
- 6.19. За работу во вредных условиях труда производится доплата в размере 12% следующим работникам: техник ЭВМ, секретарь-машинистка, делопроизводитель, уборщик служебных помещений.
- 6.20. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное домостроение.
- 7.3. Защищает персональные данные работников Центра в соответствии со ст.85-90 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
- 7.4. Создает условия и принимает меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.
- 7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, в размере (1-2) должностных окладов.
- 7.6. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам Центра. Абсолютный размер суммы материальной помощи исчисляется в процентах к законодательно установленному МРОТ без учета других надбавок и доплат:
 - *Единовременная материальная помощь:*
 - в связи с регистрацией брака – до 100%
 - в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка – до 100%
 - в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) – до 100%
 - *Материальная помощь:*
 - многодетным семьям 1 раз в полугодие - до 50%
 - родителям, воспитывающим детей в неполной семье: на 1 ребенка в полугодие – до 50%
 - родителям, осуществляющим уход за детьми – инвалидами с детства, 1 раз в полугодие – до 50%
 - в связи с длительной болезнью – до 100%
 - в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома) – до 200%.
- 7.7. Предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с профсоюзным комитетом (приложение №6), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% суммы затрат на производство работ, услуг.

- 8.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.
- 8.5. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.7. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже, чем 1 раз в три года.
- 8.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №9).
- 8.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.15. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.
- 8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, уполномоченные лица по охране труда.
- 8.18. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.19. 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и

среднего заработка.

- 8.21. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.22. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.23. Обеспечивать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, в размере должностного оклада.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. 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.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.
- 9.5. 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на расчетный счет городской территориальной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.8. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, имеющий желание распространение на него условий коллективного договора, отраслевого соглашения, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).
- 9.9. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю (30%) и наиболее активным членам профкома в размере не менее 20% из фонда стимулирующих выплат по представлению председателя ПК.
- 9.10. 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.
- 9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) с соблюдением общего порядка увольнения и только с

предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- 9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.14. 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 нерабочие праздничные 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);
 - 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);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников;
 - перечень необходимых профессий специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам;и другие вопросы.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. 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.
- 10.2. Представлять 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 счет первичной профсоюзной организации.
- 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.5. 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.
- 10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)
- 10.7. Направлять учредителю учреждения 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)
- 10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 10.9. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в социальные фонды обязательного государственного страхования.
 - 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
 - 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
 - 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Стороны ежегодно совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.
- 11.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматриваются в семидневный срок.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению коллективного будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

ИНФОРМАЦИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМАЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. **Полное название учреждения:** Муниципальное образовательное бюджетное учреждение дополнительного образования детей центр детского и юношеского туризма и экскурсий г. Сочи.
2. **Сокращенное название учреждения:** МОУ ЦДиЮТиЭ.
3. **Физический адрес:** 354000 г. Сочи, Центральный район, ул. Орджоникидзе 10, тел.262-26-46
4. **Юридический адрес:** 354000 г. Сочи, Центральный район, ул. Орджоникидзе 10, тел. 262-26-46
5. **Форма собственности:** муниципальная
6. **Директор:** Искаков Рамиль Рафаэлевич, тел.262-14-15
7. **Председатель первичной профсоюзной организации:**
Кегеян Тариел Давидович, тел. 262-14-86
8. **ОКПО – 33711207**
9. **ОКОНХ – 91620**
10. **ОКВЭД – 80.10.3**
11. **ИНН – 2320037638**
12. **Направленность деятельности:** реализация дополнительных образовательных программ и услуг
13. Выписка из протокола общего собрания трудового коллектива №6 от 23 апреля 2014 года о принятии коллективного договора.
14. **Численность работающих:** 98 человек.
15. **Из них женщин:** 67
16. **Из них подростков:** нет
17. **Наличие в штате специалиста по охране труда:** 1 ставка
18. **Минимальный размер заработной платы:** 5554 рублей.
19. **Размер средней заработной платы в Центре детского и юношеского туризма и экскурсий г. Сочи:** 17300,90 рублей.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Выписка из протокола собрания трудового коллектива.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение об оплате труда и премировании работников.
4. Положение о порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.
5. План мероприятий по охране труда с приложением сметы расходования средств.
6. Соглашение по охране труда
7. Перечень профессий и должностей, которые проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.
8. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на выплату доплаты в размере 12%.
9. График проведения специальной оценки условий труда.
10. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
11. Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдается мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
12. Форма расчетного листка (извещающего работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате) ст. 136 ТК РФ (обязательно).