

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
Центр развития творчества детей и юношества «Грант»

625002, г. Тюмень, ул. Профсоюзная, 52, тел. 8 (3452)685-360, 68-54-76

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013–2016 годы
вступает в силу 01.01.2014 г.

Тюменская область
Управа
Ленинского административного округа
Администрации города Тюмени
Коллективный договор
зарегистрирован
26 12 2013 год
Исторический № 145
Руководитель управы
Н.В. Дуроченко



Принято на собрании
трудового коллектива
17.12.2013 г.

Директор
МАОУ ДОД ЦРТДиО «Грант»
Малинина Ю.В.



Совет трудового коллектива
Палкина В.В.

В.В. Палкина

1. Общие положения.

1.1. В целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников заключается настоящий Коллективный договор. Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и является основным нормативным документом в соответствии с действующим законодательством, регулирующим трудовые отношения, вопросы условий труда и социального развития коллектива (ст. 40 ТК РФ, ст.1 Федерального Закона от 30.06.2006 № 90 ФЗ).

Договор является особой формой принятых взаимных обязательств сторон и способствует согласованию интересов работников и Работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МАОУ ДОД ЦРТДиЮ «Грант», именуемое далее «Работодатель»

в лице директора Малининой Юлии Викторовны, действующего на основании Устава и Совет трудового коллектива Учреждения в лице Палкиной Валентины Владимировны.

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

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.5. Регулируемые им взаимоотношения предусматривают, что установленные законодательством и другими нормативными актами положения рассматриваются как минимальные и не могут быть препятствием для установления больших льгот социальных и экономических условий для сотрудников, в финансировании дополнительных затрат за счет собственных средств.

1.6. Во исполнении настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности

рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовой договор. Основные права и обязанности работника

3.1. Работодатель производит прием на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с ТК РФ.

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок в соответствии со ст. 58 ТК с приложениями по тарификации у педагогических работников и с приложением по оплате труда у всех сотрудников.

3.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счёт средств Работодателя, о количестве рабочих часов в неделю и другие условия, не ухудшающие положение работника.

3.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором без его на то согласия.

3.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст.ст. 179, 180 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют так же лица:

- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- работники предпенсионного возраста (за один или за четыре года до пенсии);
- работники, проработавшие на предприятии свыше 5 или 10 лет.

3.5. Основные права и обязанности работников:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами учреждения, безопасностью труда и коллективным договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, на предоставление еженедельных выходных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- создание объединений, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- внесение предложений в управление учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны предъявлять при приеме на работу следующие документы:

- трудовую книжку;
- паспорт;
- военный билет для военнообязанных;
- диплом или иной документ о полученном образовании и профессиональной подготовке;
- пенсионное страховое свидетельство;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (Закон об образовании);
- справку об отсутствии судимости.

Работники обязаны:

- добросовестно выполнять инструкции по своим должностным обязанностям;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- знать и выполнять требования нормативных актов по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя;
- ежегодно проходить медицинский осмотр.

Работники имеют право отказаться от порученной работы, при которой создается ситуация опасная для жизни и здоровья, если такие условия прямо не предусмотрены трудовым договором.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность Учреждения

Для обеспечения целей договора Работодатель берет на себя следующие обязательства:

4.1. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить анализ хозяйственной деятельности предприятия для более эффективного ведения хозяйства и увеличения материальной заинтересованности;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявлении нарушения трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ.

4.2. Работодатель имеет право:

- принимать на работу физических лиц, проводить их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с ТК РФ;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими должностных обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- заниматься благотворительной деятельностью.

5. Занятость. Переобучение. Условия высвобождения работников.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором деятельность в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.2. Обеспечить работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ. Работникам, проходящими профессиональную подготовку, Работодатель создаёт необходимые условия для работы с обучением и представляет гарантии, установленные законодательством РФ.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме извещает работников о предстоящем увольнении по сокращению численности работающих или штатов не менее чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5.4. В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

5.5. При сокращении численности или штата работников учреждения согласно ст. 261 ТК РФ не могут быть уволены:

- беременные женщины;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- а также другие лица, воспитывающие указанных детей без матери.

Согласно ст.81 ТК РФ, не допускается увольнение по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или в период нахождения его в отпуске (в любом отпуске, в том числе в отпуске по уходу за ребенком).

При сокращении численности или штата работников, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.7. Выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния его здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

6. Рабочее время.

6.1. Продолжительность работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в той части, которая не противоречит действующему законодательству.

Нормальная продолжительность рабочего дня в организации не должна превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.2. Для педагогов дополнительного образования применяется предельная норма времени продолжительностью 36 часов в неделю (статьи 92 и 333 Трудового кодекса РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (далее – ТК РФ); пункт 5 ст. 55 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13.01.1996 № 12-ФЗ); постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников" (далее – Постановление № 191) с учетом изменений, внесенных постановлениями Правительства РФ от 01.02.2005 № 49 и от 09.06.2007 № 363.

6.3. Учебная нагрузка педагогов оговаривается в Трудовом договоре (контракте) из расчета 18 педагогических часов в неделю (1 ставка). Распределение педагогической нагрузки (количества недельных

педагогических часов) обусловлено муниципальным заданием Департамента по спорту и молодежной политике Администрации г. Тюмени.

6.4. Для педагога-организатора, методиста применяется 36 часовая рабочая неделя при пятидневной рабочей недели.

6.5. Педагогическому персоналу устанавливается режим гибкого рабочего времени, то есть начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня, так же время перерыва на отдых и прием пищи применяется согласно расписанию занятий.

6.6. Сторожакам-вахтерам, работающих в Учреждении устанавливается гибкий график рабочего времени, с учетом месячной нормы рабочего времени.

6.7. Для администрации (АУП), сотрудников (УВП), специалистов по работе с молодежью и работников обслуживающего персонала (исключая работников пункта 6.6.) – 40 часовая рабочая неделя при пятидневной рабочей недели (ст. 91 ТК РФ).

6.8. Начало работы в учреждении для администрации, сотрудников УВП, специалистов по работе с молодежью в 08 ч. 45 мин., окончание в 18 ч. 00 мин. В пятницу начало работы в 09 ч.00 мин., окончание в 17 ч. 00 мин.

Время обеденного перерыва

6.9. Начало работы уборщиц служебных помещений оговаривается в трудовом договоре, в соответствии с нормами продолжительности рабочего дня и рабочей недели согласно ТК РФ.

6.10. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час у категорий АУП, УВП, ОП (исключая сторожей-вахтёров). (Статья 95 ТК РФ Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней).

6.11. Фактически отработанное время отражается в таблице учета рабочего времени.

6.12. Для (сотрудников) инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. (Статья 92 ТК РФ Сокращенная продолжительность рабочего времени).

6.13. На 1 рабочий час сокращается рабочий день многодетным матерям, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 18 лет, без изменения должностного оклада и с сохранением продолжительности отпуска.

6.14. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ, в соответствии с п.3 ст. 153 ТК РФ может быть предоставлен другой день отдыха в течение всего текущего учебного года.

7. Время отдыха.

7.1. Выходными днями у сотрудников организации являются суббота и воскресенье. У вахтеров и сторожей учреждения выходные дни

предоставляются согласно скользящему графику, у преподавательского персонала согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

7.2. Продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается согласно ст. 108 ТК РФ. Вопрос о времени предоставления перерыва для отдыха и питания, а так же его конкретной продолжительности решается индивидуально между работником и работодателем, и отражается в правилах трудового распорядка и в трудовом договоре.

7.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск сотрудникам предоставляется Работодателем в соответствии и порядком, установленном ст. 114 - 128 ТК РФ, отпуск педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 13.09.1994г. № 1052 с изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724

7.4. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года, Работодатель утверждает очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем.

7.6. Преимущественно ежегодный отпуск предоставляется в летнее время в связи с определенными сроками начала и окончания учебного года.

7.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случае и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177)

7.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке предусмотренные в части 2 ст. 128 ТК РФ, в части 2 ст. 173 ТК РФ, части 2 ст. 174 ТК РФ.

7.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

7.10. Работники, имеющие право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка, на основании письменного заявления, предусмотренных законодательством в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- свадьбой детей – 3 дня;
- смертью родственника (родителей, супругов, детей) – до 5 дней без учета времени необходимого для проезда до места похорон;
- рождением ребёнка – до 5 дней.

7.11. Работникам, имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет, предоставляется один дополнительно оплачиваемый день отдыха – 1 сентября.

7.12. Работникам, имеющим детей выпускного возраста (4, 9 и 11 классов), предоставляется один дополнительно оплачиваемый день отдыха по заявлению работника.

7.13. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

7.14. Работодатель предоставляет помещение, музыкальную аппаратуру для проведения общих коллективных празднований, частично компенсирует денежные затраты на проведение коллективных вечеров (при наличии средств).

Работодатель предоставляет возможность работникам бесплатно посещать кружки, секции учреждения, и посещение детьми сотрудников творческих объединений, работающих на платной основе.

8. Охрана и безопасность труда. Условия работы

8.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям законодательства по охране труда (постановление Правительства РФ от 26.08.1995 № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда» в ред. от 21.03.1998).

8.1.1. Обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте здоровых и безопасных условий труда.

8.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

8.1.3. Работодатель обеспечивает:

- проведение за счёт собственных средств обязательных периодических (1 раз в год) медицинских осмотров штатных работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, осуществлении учебно-тренировочного процесса, а также используемых тренажеров, инвентаря и оборудования;
- условия труда на каждом рабочем месте соответствующие требованиям охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;
 - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
 - разработку и утверждение инструкции по охране труда для работников.
- 8.1.4. Заместитель директора по УВР и/или заведующий хозяйством обеспечивает (при наличии приказа), функции инженера по охране труда:
- организацию и осуществление контроля состояния охраны труда, техники безопасности и условий труда на рабочих местах;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификации работы по охране труда в учреждении (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - обучение безопасным методам и приёмам выполнения работы с соблюдением требований по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- 8.1.5. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, и за выполнением соглашений по охране труда.

9. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

9.1. Труд работников учреждения оплачивается в соответствии с Положением по оплате труда Учреждения, в котором прописаны должностные оклады, тарифные ставки, дополнительные выплаты и выплаты их стимулирующего фонда.

Работодатель обязан ознакомить всех сотрудников с Положением по оплате труда Учреждения.

9.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), работодатель обязуется не использовать нетрадиционные формы оплаты труда (страхование и т.п.).

9.3. Заработная плата сотрудников за месяц, работающих не менее чем на 1 ставку, не может быть меньше прожиточного минимума.

9.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц 3 и 18 числа (ст. 136 ТК РФ), путем перечисления на лицевой счет в банке за счет работодателя. При этом каждому работнику выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счёт заработной платы в размере не более $\frac{1}{2}$ одного месячного заработка.

9.5. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора, на основании Трудового кодекса Российской Федерации.)

9.6. За работу в ночное время сторожам-вахтерам производить доплату согласно штатного расписания.

9.7. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Постановлением № 90-пк Администрации города Тюмени, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам года;
- по другим основаниям.

9.8. Установить ненормированный рабочий день согласно ст.101 ТК РФ следующим работникам:

- заместителю директора по УВР;
- главному бухгалтеру;
- заведующему хозяйственной части;
- бухгалтеру;
- инспектору ОК.

9.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (продолжительностью согласно ст. 119. ТК РФ, Постановление Администрации города Тюмени от 11.09.2008г № 121-ПК «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём в Бюджетных Муниципальных учреждениях города Тюмени»)

- заместителю директора по УВР – 3 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 5 календарных дней;
- заведующему хозяйственной части – 3 календарных дня;
- бухгалтеру – 3 календарных дня;
- инспектору ОК – 3 календарных дня.

10. Социальные гарантии работникам.

10.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приёме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с учёбой;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счёт средств Работодателя (раздел VII ТК РФ).

10.2. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный основной отпуск:

-42 календарных дня - заместители директора, методист, педагоги дополнительного образования, воспитатели, педагоги – организаторы (ст. 334 ТК РФ, пост. Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 с изменениями, внесенными Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 N 724, в редакции Постановления Правительства РФ от 18.08.2008 № 617);

- **44 календарных дня** - инвалидам (Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» №181-ФЗ (в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ);

- **28 календарных дней** – главный бухгалтер, заведующий хозяйственной деятельностью, инспектор отдела кадров, делопроизводитель, медицинский работник, бухгалтер, обслуживающий персонал.

10.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ)

10.3. Работодатель обязуется выдавать работникам пособия определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения работ, профессий и должностей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

10.4. Оплату и расчет по больничному листу производить в соответствии с требованиями законодательства. Расчет и оплаты больничного листа текущего месяца производить в дни выдачи основной заработной платы:

- при страховом стаже до 5 лет – 60%;
- при страховом стаже от 5 до 8 лет – 80%;
- при страховом стаже свыше 8 лет – 100%.

10.5. Работодатель обязан обеспечивать работников отдельных категорий спецодеждой: уборщик помещений.

10.6. В случае прекращения трудового договора со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением не трезвого состояния, при наличии средств, семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 3-х прожиточных минимумов.

10.7. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель имеет право (при письменном заявлении и наличии средств на внебюджетном счете) в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь:

- при уходе в отпуск на оздоровление (до 50% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев);
- при рождении ребенка (до 50% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев);
- на собственную свадьбу (до 50% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев);
- на свадьбу детей (до 20% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев);
- в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет (до 20% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев);
- в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с ~~выдачей~~ транспорта (до 30% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев).
- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия, ограбления незастрахованного имущества и пр.) - до 30% среднемесячного заработка работника за 12 месяцев;
- для организации похорон работников Учреждения и работников, вышедших на пенсию производить оплату ритуальных услуг согласно перечню (могила, гроб, 2 венка, крест и транспорт);
- предоставлять ежегодно один день оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) матерям, либо другим лицам, воспитывающим детей школьников младших классов (1-4 класс),
- при исполнении работникам 50, 55, 60-ти лет;
- при уходе на пенсию и при увольнении по состоянию здоровья.

10.8. Работодатель обязуется обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96 № 101-218 с изменениями и дополнениями по состоянию на ноябрь 2007 года).

11. Заключительные положения

11.1 Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года с 01.01.2014 г. по 31.12.2016 г., вступает в силу со дня подписания, и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трёх дней после составления протокола разногласий

стороны проводят консультации, формируют их своего состава примирительную комиссию.

11.5. Если коллективный договор утверждается не на общем собрании коллектива, то он должен быть доведён Работодателем до сведения всех работников в течении 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодного (раз в год) отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписывавшие коллективный договор.

11.7. За неисполнение настоящего коллективного договора его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются или учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чём составляется соответствующий документ.

Работодатель:

Директор МАОУ ДОД ЦРТДиЮ «Грант»

Ю.В.Малнина

От Работников:

В.В.Палкина

Дата подписания

01.01.2014 г.

