



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ УГЛИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ

П Р И К А З

ДИРЕКТОРА ЦЕНТРА ВНЕШКОЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ 1/2-0

от «11» января 2016г.

Об утверждении новой редакции
Коллективного договора
МОУ ДО Центра внешкольной работы

В связи с утверждением Устава МОУ ДО Центра внешкольной работы в новой редакции от 28.12.2015г. №1983, в целях соблюдения действующего трудового законодательства,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Заключение коллективного договора между работодателем и работниками в новой редакции от 11.01.2016г.
2. Ввести Коллективный договор в действие с 11.01.2016 г.
3. При заключении трудовых договоров с работниками знакомить их под роспись с Коллективным договором от 11.01.2016 г.
4. Разместить настоящий приказ на официальном сайте Учреждения в течение десяти рабочих дней со дня издания настоящего приказа.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение:

Коллективный договор от 11.01.2016г. 7 (Семи) листах.

Директор



М.Л.Буцких

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования
Центр внешкольной работы Центр внешкольной работы
152613, Ярославская область, г. Углич, ул. З.Золотовой, д. 42

Принято
на заседании Педагогического Совета
МОУ ДО ЦВР
Протокол № 3 от «11» августа 2016г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
Центра внешкольной работы
(в новой редакции от 11.01.2016г.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования Центре внешкольной работы и заключен между работодателем и работниками в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников учреждения дополнительного образования.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования Центр внешкольной работы (далее «Работодатель»), представленное в лице директора Буцких Маргариты Львовны, и работники учреждения (далее «Работники»)

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения независимо от времени вступления их в трудовые отношения с Работодателем.

1.4. Настоящий договор заключён на срок 3 года, вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует до принятия нового договора. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации его.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения.

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

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения;
- консультации с работодателями по вопросам принятия нормативных актов;
- внесение предложений по совершенствованию работы учреждения, получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными

и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. 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.

2.3. Трудовой договор заключается с сотрудником, как правило, на неопределенный срок.

2.4. Трудовой договор оговаривает существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества учебных часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.8. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77) и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка.

Переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель с учетом работника определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации кадров с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется повышать профессиональную подготовку работников не реже одного раза в пять лет; в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы.

4. Организация труда и режим рабочего времени.

Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Стороны устанавливают режим проведения собраний трудового коллектива, родительских собраний, культмассовых мероприятий с учащимися.

За выполнение отдельных несвойственных функций, с согласия работника (дежурство и работа в выходные дни, замена временно отсутствующего педагога), администрация вводит денежную компенсацию или в виде дополнительного оплачиваемого отпуска.

Неполная учебная нагрузка устанавливается только с согласия работника.

В соответствии с действующим законодательством устанавливается минимальный отпуск – 28 календарных дней, для педагогических работников – 42 календарных дня.

Отпуск может быть использован с разрывом с согласия работника в соответствии со ст.124, 125 ТК РФ.

Администрация может рассмотреть возможность предоставления отпуска в ходе учебного процесса при наличии путевки на отдых.

Отпуска предоставляются согласно утвержденному графику отпусков. Заявление на отпуск не требуется, дата начала отпуска должна быть указана в графике отпусков. Работодатель обязан предупредить работника о начале отпуска не позднее чем за 2 недели. Предупреждение производится путем направления работнику специального уведомления, в котором работник должен оставить свою подпись или, как вариант, путем ознакомления работника с заранее (за 2 недели) изданным приказом.

5. Оплата и нормирование труда.

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011г. №465-п.

5.2. Заработная плата устанавливается исходя из тарифных ставок, учебной нагрузки, доплат и надбавок в зависимости от квалификации, стажа работы и образования. Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц, не позднее 30 числа текущего месяца за первую половину месяца и не позднее 15 числа следующего месяца за отчётным за вторую половину месяца (окончательная оплата по итогам отработанного месяца).

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

Система стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области,

- поощрительные выплаты по результатам труда.

Установление поощрительных выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда производится в порядке, обеспечивающем государственно-общественный характер управления учреждением. Поощрительные выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок или выплачиваться в виде разовых премий.

5.3. Перечень категорий работников образовательных учреждений и размер выплат, предусмотренных действующей оплатой труда в Ярославской области, определяется методикой расчета фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

5.4. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется с письменного согласия работника за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно.

5.5. При наличии свободных вакансий Работнику разрешается регулярно оплачиваемая работа по совместительству в свободное от основной работы время на условиях трудового договора.

6. Компенсации.

6.1. Работодатель согласно положению о премировании обязуется при экономии средств выплачивать премию работникам.

6.2. Работодатель выплачивает материальную помощь к юбилеям работников, при рождении ребенка, на похороны близких, на дорогостоящее лечение.

6.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни) устанавливается в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

6.4. Заработная плата работников учреждения, работающих полную рабочую неделю в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ярославской области на текущий период.

Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению образовательного учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

6.5. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняется средний заработок.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований,
- распределение функциональных обязанностей,
- специальную оценку условий труда на рабочих местах

7.2. Администрация обеспечивает в целях охраны здоровья работников:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований температурного, воздушного, водного и светового режима,
- снабжение учебных помещений необходимым инвентарем и моющими средствами,
- создание условий для отдыха и организации оздоровительно-спортивной работы.

7.3. Работодатель проводит со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, организует проверку знаний работников по ОТ на начало учебного года.

7.4. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев, ведет их учет.

7.5. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.6. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных медицинских осмотров.

8. Разрешение трудовых споров, конфликтов.

Индивидуальные трудовые споры работников и администрации учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирование, предоставление ежегодных отпусков, наложение дисциплинарных взысканий, перевод на другую работу, прекращение трудового договора по инициативе администрации, внесение исправлений и дополнений в трудовую книжку разрешаются в соответствии с Кодексом Законов о труде РФ «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- рассматривают в положенный срок все возникающие разногласия и конфликты, связанные с выполнением договора.
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Коллективный договор вступает в силу 11.01.2016 г. и действует до 11.01.2019 года (ст.43 ТК РФ).

Договор может быть продлен на следующие годы, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобное намерение, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до срока истечения договора.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, вышестоящие органы.