

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей города Бузулука «Центр детского творчества «Радуга» на 2010-2012 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем, Центром детского творчества «Радуга» г.Бузулука (далее Учреждение), в лице руководителя, и профсоюзной организацией работников Учреждения, в лице профсоюзного комитета.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Законами Российской Федерации: «Об образовании», «О профсоюзах», Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым тарифным Соглашением по учреждениям образования Российской Федерации на 2010-2012 годы, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, Региональным соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургским обкомом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2010-2012 г., Законом Российской Федерации «О профсоюзах Оренбургской области», Территориальным соглашением на 2010-2012 годы.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения. Коллективный договор обязателен при заключении трудовых договоров с работниками Учреждения при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:
- работники Учреждения, в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации (профком);
- работодатель, в лице директора Учреждения.

1.4. Предметом настоящего договора являются, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией Учреждения (работодателем).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя

обязательств.

1.7. Работодатель и профсоюз доводят настоящий договор для использования в своей деятельности до всех сотрудников и содействуют его реализации.

1.8. Договор заключён с учётом действующего на момент его подписания законодательства, в нём также воспроизводятся некоторые положения Трудового Кодекса, имеющие наибольшее значение для работников.

1.9. Стороны договорились о том, что:

1.9.1. Коллективный договор Учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.9.2. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работодателя, и всех работников Учреждения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель, трудовой коллектив и профсоюз объединены общей целью: добиваться высоких результатов в деле обучения и воспитания подрастающего поколения, повышения уровня образования педагогических работников, их педагогического мастерства, внедрения новых педагогических технологий в процесс обучения и воспитания; создания приемлемых, социально-бытовых условий, морально-психологического климата в коллективе для работы, отдыха и жизни работников Учреждения.

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (в двух экземплярах) в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Закона «Об Образовании», настоящего Коллективного договора Учреждения и Территориальным соглашением. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Оба экземпляра трудового договора имеют равную юридическую силу, один хранится в личном деле работника, второй выдаётся работнику на руки.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативно-правовых актов: регионального, территориального соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Учреждения. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором, Территориальным соглашением являются недействительными и не могут применяться.

2.3. Работодатель ежегодно согласовывает с профсоюзом штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года. При распределении нагрузки педагог знакомится с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в отпуск под роспись; объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий; объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку, заработанная плата устанавливается только с письменного согласия работника; установленный в начале учебного года объем нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с приказом о приеме на работу, настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Территориальным соглашением, должностными инструкциями, всеми инструктажами по охране труда.

2.5. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста).

2.6. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.7. Работодатель Учреждения не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, Уставом.

2.8. Все вопросы, связанные с сокращением штатов, рассматриваются с учетом мнения профсоюза, согласно закону.

2.9. В соответствии со ст.41 Закона «Об образовании» действует порядок финансирования, согласно утверждённых годовых и квартальных смет расходов учреждений образования.

2.10. Учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании»,

Федеральным законом «Об образовании», осуществляет самостоятельную финансово-хозяйственную деятельность, определяет направление использованных средств, полученных за счёт бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством РФ, использует в соответствии с Уставом финансовые и материальные средства, закреплённые учредителем в пределах своих полномочий. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников и их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;
- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий, а также доленое участие в строительстве жилья работникам.

2.11. Стороны согласились:

- выделять дополнительные средства из внебюджетных источников для санаторно-курортного лечения и отдыха работников не менее 2%;
- получать заработанную плату 2 раза в месяц 5 и 20 числа с начислением выплат стимулирующего характера.

III. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. Стороны исходят из того, что в соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области № 289-п от 28.07.2008 года «Об утверждении рекомендаций об установлении системы оплаты труда руководящих и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», Постановлением главы города Бузулука от 17.12.2008 года № 136 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бузулука» порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением об оплате труда работников, Положением о выплате стимулирующего характера, которые являются приложениями к коллективным договорам образовательных учреждений.

3.2. При реализации образовательных программ дополнительного образования детей учитывается принцип организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Рекомендациями об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений (письмо МинОбрНауки России и Общероссийского профсоюза образования от 26.10.2004 года № АФ – 947/96).

3.3. Педагог дополнительного образования получает гарантированную государственную ставку 18 часов по своему предмету. Неполная нагрузка и нагрузка свыше нормы может быть установлена только с

согласия педагога в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно в связи с производственной необходимостью и только с согласия обеих сторон.

3.4. Труд педагога, работающего по совместительству, оплачивается согласно тарификации и ТК РФ.

3.5. При расчёте средней заработной платы за отпуск (очередной, дополнительный, ученический, компенсационные выплаты) и выплаты компенсаций за очередной отпуск, свыше 28 календарных дней, применять расчётный период в три календарных месяца в соответствии со ст.139 ТК РФ.

3.6. За работником Учреждения сохраняется средний заработок во время нахождения его в командировке за все рабочие дни недели в соответствии со ст.167 ТК РФ. Расчёт производится исходя из фактически начисленных работнику выплат и фактически отработанного времени за три календарных месяца, предшествующих дню выезда в командировку, ст.139 Трудового кодекса РФ.

3.7. Вводятся надбавки стимулирующего характера для педагогических работников, имеющих почетное звание «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель школы РФ», «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения», «Отличник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и награжденных знаками «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере, которые устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера в образовательном учреждении.

3.8. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время.

3.10. Работодатель предоставляет **дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:**

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника- 3 дня;
- родителям, дети которых идут в первый класс 1 день - 1 сентября;
- юбилей со Дня рождения работника – 1 день.

3.11. Предоставлять длительные неоплачиваемые отпуска сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании

ст. 55 Закона «Об образовании», согласно существующего Положения.

3.12. Оплата труда работников производится на основе Новой системы оплаты труда, введенной с 01.09.2008 года в соответствии с Постановлением Правительства Оренбургской области № 289-п от 28.07.2008 года «Об утверждении рекомендаций об установлении системы оплаты труда руководителей и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Оренбургской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования», и с 01.03.2009 года введенной Постановлением администрации города от 17.12.2008 года № 136 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бузулука», а также Постановлением администрации города от 27.03.2009 года № 223 «Об утверждении положения о системе труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных Управлению образования администрации города Бузулука»

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- действующую трёхуровневую систему аттестационных комиссий;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- порядок установления размера ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

3.13. Стороны согласились не допускать случаев направления работодателями педагогических работников образовательных учреждений на повышения квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено постановлением Правительства Российской Федерации от 26.06.1995 года № 61 «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышению квалификации) специалистов».

3.14. Работодатели и профсоюз совершенствуют систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создают необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывают соответствующие рекомендации, оказывают методическую помощь при организации и проведении городских конкурсов педагогического мастерства («Сердце отдаю детям»).

3.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, (ст.236 ТК РФ).

3.16. Стороны договорились сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения коллективных договоров и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренные статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

3.17. Работодатель при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходит из того, что:

- в случае уменьшения у педагогов в течение учебного года учебной нагрузки, по не зависящим от них причинам, по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191.

3.18. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

3.19. В целях снижения социальной напряжённости в учреждениях образования в связи с внедрением Новой системы оплаты труда прилагать совместные с профсоюзом усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размера оплаты труда, стимулирующих выплат.

3.20. При проведении в рамках модернизации российского образования федеральных, региональных и территориальных экспериментов (по апробации новой структуры и содержания образования и др.), сопровождающихся в том числе подготовкой преподавания новых дисциплин, предусматривать в нормативных правовых актах порядок финансирования мер за счет средств соответствующих бюджетов, обеспечивающих педагогическим и руководящим работникам, участвующим в экспериментах повышения квалификации, оснащение эксперимента техническими средствами, средствами коммуникации, учебно-наглядными пособиями и других мер, установление доплат и надбавок к заработной плате в целях стимулирования повышения качества и эффективности труда.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Постановлением Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (нормы педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», приказа Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений».

4.2. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором и другими локальными актами учреждения. Работодатель с учетом мнения профкома обязуется до 15 декабря утверждать и доводить до сведения всех работников образования график ежегодных отпусков.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, соревнований, экскурсий с обучающимися, дней открытых дверей для родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

4.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и профсоюза. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть перенесен или

продлен при временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен, в случае если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 2 недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

4.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения 6 месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается, исходя из установленной продолжительности отпуска.

Оплата дополнительных отпусков предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем производится в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Работодатель по согласованию с профсоюзом в порядке поощрения предоставляет работникам Учреждения оплачиваемые отпуска сверх ежегодного:

- за полную отработку календарного года без пропуска рабочих дней по листку временной нетрудоспособности - 6 рабочих дней;
- за достижение высоких результатов в труде (итоги аттестации, высокие показатели успеваемости и обученности учащихся) - 6 рабочих дней
- за вредные и неблагоприятные условия труда рабочим по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, занятых ремонтом, надзором и обслуживанием внутридомовой канализации, водопровода и общественных туалетов; уборщикам служебных помещений - 6 рабочих дней;
- за каждый отработанный поток в лагерях дневного пребывания в летний период 2 рабочих дня;
- за командировку, превышающую 4 часа сверх нормы рабочего времени - 1 рабочий день.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляются отдельно в каникулярное время. Компенсация при увольнении за эти дни не выплачивается.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.9. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних,

весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

V. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работники Учреждения обязаны содержать свое рабочее место в порядке, бережливо относиться к государственному имуществу, рачительно расходовать средства, отпущенные из бюджета города на ремонт, участвовать в создании благоприятных условий для обучения и воспитания, нести материальную ответственность согласно договору о материальной ответственности.

5.2. Работодатель обязуется организовывать углубленный профилактический осмотр работников Учреждения, способствовать их оздоровлению, санаторно-курортному лечению, в пределах утверждённой сметы.

5.3. Работнику Учреждения, достигшему пенсионного возраста в текущем году, выплачивается материальная помощь в размере, установленном решением городского Совета депутатов на текущий год.

5.4. Работодатель предоставляет отпуск работнику Учреждения во время учебного года при наличии у работников путёвок на лечение и заключения врача.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

6.1. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывают и утверждают мероприятия об охране труда и технике безопасности, включая обязательно вопросы:

- материально-техническое обеспечение кабинетов по направлениям деятельности, а также спортивного зала и спортивных сооружений;
- наличие и соблюдение правил и инструкций эксплуатации оборудования в спортзале, мастерских, педагогов и воспитанников;
- соблюдение техники безопасности и охраны труда на каждом рабочем месте;
- ответственность за жизнь и здоровье детей.

6.2. Работодатель выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на аттестацию рабочих мест из всех источников финансирования, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (приложение № 1).

6.3. Уполномоченным по охране труда Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 10 дней.

6.4. Работодатель обеспечивает обязательные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка на время указанных медицинских осмотров.

6.5. Работодатель обеспечивает участие представителя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев происшедших в Учреждении, представляет информацию в профсоюзный орган о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.6. Профсоюз осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.7. Профсоюз организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных данным договором.

6.8. Профсоюз участвует в комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по приёме Учреждения к новому учебному году, доводит до сведения работников информацию о наличии вредных опасных факторов, тяжести, напряжённости трудового процесса.

6.9. Профсоюз обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда образовательных учреждений, организует их обучение за счет средств Фонда социального страхования и оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.10. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда профсоюзных организаций, выданного работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.11. Работодатель осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работающими и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год для последующего рассмотрения на Коллегии Управления образования с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.12. Профсоюз осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда образовательного учреждения.

6.13. Профсоюз оказывает практическую помощь работникам

Учреждения в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.14. Профсоюз обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним права работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении, либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

VII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

7.1. Работодатель Учреждения обязан предоставлять молодому специалисту полную нагрузку согласно его специальности.

7.2. Молодой специалист имеет право на наставника. Выбор определяется по обоюдному согласию.

7.3. Стороны согласились с целью поддержки молодых педагогических кадров, предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда с выплатой в размере 1тысячи рублей в течение первых трех лет преподавательской работы.

7.4. Освободить от второго направления аттестации молодых специалистов в течение первых 3-х лет после окончания педагогического ВУЗа или ССУЗа при наличии диплома с отличием и при условии работы в этот период педагогом.

7.5. Стороны договорились содействовать созданию советов молодых педагогов с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

VIII. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Профсоюз представляет интересы членов профсоюза при ликвидации учреждения, сокращения рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

8.2. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направления государственной политики развития образования на 2010-2012 гг. Работодатель и профсоюз принимают участие по разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава Учреждения;
- снижению текучести кадров;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

8.3. При прекращении деятельности каких-либо структур Учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников решается работодателем в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Стороны:

- не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников Учреждения при реорганизации и ликвидации учреждения; на основе анализа кадрового обеспечения Учреждения и по итогам взаимных консультаций принимает согласованные меры; разрабатывают и предусматривают меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников, добиваются полной и частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателем на опережающее обучение педагогических работников, высвобождаемых из Учреждения;
- проводят анализ кадрового обеспечения Учреждения, в том числе возрастного состава текущей кадры, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальности, разрабатывают систему мер по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня работников Учреждения;
- предупреждают работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за три месяца.

8.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем с учётом мнения профсоюза.

8.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение 2-х работников из одной семьи.

8.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в Учреждении соответствующие квалификации работника.

8.8. В период изменения структуры Учреждения, реорганизации, влекущих сокращение численности и штата, приём новых работников в Учреждение не допускается.

8.9. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников Учреждения относятся увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращения объёмов его деятельности, работодатель или его представитель своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объёме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намерены их осуществить.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

8.10. Работодатель Учреждения использует возможность досрочного (до двух лет) выхода высвобождающихся работников на пенсию в соответствии с заключением службы занятости.

8.11. Работодатель совместно с профсоюзом осуществляет меры направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счёт:

- создания внутри управленческого банка данных о потребностях в педагогических кадрах и обеспечению условий для перехода работника в другое образовательное учреждение;
- применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени, с согласия работника.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюза определяются Трудовым Кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности». Реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Регионального соглашения между Министерством образования области и Оренбургским обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2007-2009 годы, Соглашения между администрацией, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности, направленной на защиту трудовых, социальных прав работников Учреждении.

9.3. Работодатель обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской профсоюзной организации профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы. Перечисление профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.4. Работодатель освобождает профсоюзный актив от работы с

сохранением заработка на время выполнения профсоюзных обязанностей.

9.5. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов **посещать учреждения ЦДТ, где работают члены профсоюза** для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.6. Работодатель предоставляет председателю профкома дополнительные дни отдыха - 10 рабочих дней за руководство профсоюзной организацией.

9.7. Профком включается по уполномочию работников в состав коллегиальных органов Учреждения: Совет Центра, Совет трудового коллектива, Собрание трудового коллектива, в состав аттестационной комиссии.

9.8. Профсоюзный орган вправе, вносить работодателю предложения о принятии необходимых положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзом, и сообщать мотивированные ответы.

9.9. Для осуществления уставной деятельности, в том числе проведение профсоюзного контроля над выполнением коллективного договора выполнение Трудового кодекса работодатель гарантирует профсоюзам право бесплатно и беспрепятственно получать от работодателя информацию по социально-трудовым вопросам, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.10. Увольнение по инициативе работодателя председателя и заместителя профкома не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работниками виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.11. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при формировании резерва руководящих кадров. При наличии финансовых возможностей председателю профкома устанавливается доплата в размере 20% должностного оклада из выплат стимулирующего характера.

9.12. Стороны совместно принимают решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличий выборных профсоюзных работников.

9.13. Работники, входящие в состав выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются,

руководитель первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.14. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации, создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетов (комиссиях) по охране труда, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством РФ.

9.15. Работодатель обязан:

- предоставлять профсоюзному органу по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания работников образования;
- содействовать профсоюзному органу в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.16. Работодатель учитывает мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально – трудовые экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально – трудовых гарантий.

9.17. Работодатель учитывает мнения выборного органа профсоюзной организации при подготовке предложений по созданию автономного учреждения, путем изменения типа существующего учреждения.

9.18. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (их заместителей) профсоюзной организации Учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

Профсоюз обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе Учреждения.

10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, интересов членов профсоюза, в том числе в судебных

и иных государственных органах, оплачивать услуги адвокатов членам профсоюза по судебным искам.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников Учреждения.

10.4. Организовывать оздоровление работников Учреждения и их детей, в том числе работников с детьми в санаториях, санаториях-профилакториях, с первоочередным правом членов профсоюза на получение путёвок.

10.5. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, в соответствии с законодательством РФ, Оренбургской области и настоящим договором.

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

10.7. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза.

10.8. Принимать участие в финансировании спортивных и культурно-массовых мероприятий Учреждения.

10.9. Отчислять один процент от суммы профсоюзных взносов в Фонд социальной поддержки работников образования ежемесячно.

10.10. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

10.11. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективного трудового спора при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

10.12. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением договора осуществляется договаривающимися сторонами. При проведении указанного контроля представители сторон обязуются представлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации города Бузулука и профсоюза работников и доводится до сведения образовательного учреждения.

11.3. Каждая из сторон виновная в нарушении или невыполнении договора привлекается к ответственности на основании действующего законодательства.

11.4. Договор вступает в силу с 1 января 2010 года, в семидневный

срок с момента его подписания и направляется в соответствующий орган по труду, в горком профсоюза для регистрации и действует до заключения нового договора.

СТОРОНЫ ДОГОВОРА

Директор МОУДОД «ЦДТ «Радуга»: _____ О.А.Сибрина

Председатель профкома: _____ Л.Н.Худякова.

