

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
Д.С. Простякова



УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»
Т.А. Прохорова
2019 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 годы
Муниципального казённого образовательного
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»**

Юридический адрес:
249405, Калужская область
г. Людиново, ул. Крупской, д. 66

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрация муниципального района «Брод Людиново»
(указать наименование органа)
Людиновский район

Регистрационный № 221 от «20» марта 2019 года

Руководитель органа по труду

С.И. Росейкова
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – Учреждение), создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред. от 27.12.2007) № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», Калужском областном трехстороннем соглашении между Территориальным объединением организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017-2019 годы, отраслевом соглашении между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы, отраслевом Соглашении между отделом образования администрации МР «Людиновский район» и Людиновской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2020 годы.

Предметом настоящего Договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, дополнительные гарантии, льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, предоставляемые работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым соглашением, а также нормативными положениями, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Договоре (ст.41 Трудового кодекса РФ).

Сторонами настоящего Договора являются:

- коллектив работников муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества», представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения в лице их представителя (далее профком);

- Учреждение, работодатель в лице директора Прохоровой Татьяны Александровны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель).

Действие настоящего Договора распространяются на всех работников Учреждения.

Стороны договорились о том, что:

Профком выступает в соответствии с Уставом Профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров, урегулировании разногласий по профессиональным и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования труда, охраны труда и здоровья, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудовых коллективов и отдельных работников.

Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Договором и не может

содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим Договором.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны, заключение и контроль за выполнением данного Договора и утверждения вносимых изменений и дополнений утверждается общим собранием работников Учреждения.

Работодатель знакомит с Договором, другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, доводит совместно с профкомом до работников информацию о выполнении условий Договора на собраниях, через средства информации.

Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования Учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) в течение срока реорганизации;
- при ликвидации – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового или продлении действия Договора на срок до трех лет.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и действует до 20 марта 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия.

2. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель в лице директора Учреждения в рамках действующего законодательства обязан:

Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;

Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

Обеспечивать порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов;

Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными и нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права: Договором, соглашениями,

локальными нормативными актами, трудовыми договорами, создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Договором;

Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного Учреждения;

Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

2.1.19.Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

Работники обязаны:

Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, соблюдать трудовую дисциплину;

Выполнять правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим работы, правила и инструкции по охране труда, решения Педагогического и Методического советов Учреждения, приказы и распоряжения директора Учреждения, локальные акты Учреждения;

Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью субъектов образовательного процесса;

Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Учреждения, трудовыми договорами, Договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника;

Соблюдать конфиденциальность сведений;

Систематически повышать свою профессиональную квалификацию;

Своевременно и правильно вести установленную документацию;

Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права субъектов образовательного процесса;

Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях Учреждения;

Экономно и рационально расходовать электро и тепло энергию, другие материальные ресурсы работодателя.

4. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ.

Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, а также необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:

Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации программ и проектов в сфере дополнительного образования.

Обеспечить гарантии получения гражданами дополнительного образования, в том числе общедоступного и бесплатного в Учреждении в соответствии с законодательством в сфере образования.

Участвовать в работе постоянно действующих органов социального партнёрства.

Принимать участие в муниципальных и областных Всероссийских конкурсах профессионального мастерства.

Работодатель:

Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При реализации функций ответственного исполнителя муниципальных программ предоставляет профкому информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

Представляет профкому по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

Предоставляет возможность представителям профкома принимать участие в совещаниях по социально-трудовым вопросам и других мероприятиях, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Обеспечивает учет мнения профкома при разработке и принятии нормативных правовых локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

Профком:

Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

Оказывает членам профкома помощь в вопросах применения трудового законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Содействует повышению уровню жизни членов трудового коллектива.

4.3.4.Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

5. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровне.

Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, являющейся постоянно действующим органом социального партнёрства на уровне Учреждения, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и их заключения, внесения изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора.

По обоюдному согласию сторон наделять комиссию правом разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора.

Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления дополнительным образованием.

Обеспечивать участие представителей другой стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

Осуществлять регулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профком, учитывать его мнение и положения настоящего Договора в соответствии с законодательством.

Способствовать закреплению в Уставе Учреждения порядка управления Учреждением, предусматривающего полномочия общего собрания работников.

6. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений настоящего Договора, Устава и локальных актов Учреждения.

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

Руководитель, его заместители и другие работники Учреждения имеют право работать по совместительству и совмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Руководитель, его заместители и другие работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической нагрузкой по своей специальности в объеме не менее нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, установленной законодательством.

Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Прекращение трудового договора производится в соответствии с законодательством РФ.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата работников, в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы вследствие низкой квалификации производится с учетом мотивированного мнения профкома.

В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения. Профком в течение 7 дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю своё мотивированное мнение в письменной форме.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение профкома.

Работодатель предоставляет работникам ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Порядок исчисления продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск. 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 Трудового кодекса РФ).

Отпуск предоставляется на основании графика, который согласуется с профкомом и утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель обязан производить выплату за очередной отпуск не позднее, чем за 3 дня до его начала, в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса РФ.

6.10 Краткосрочные отпуска без сохранения содержания предоставляются по заявлению работников и по согласованию с работодателем в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ.

6.11. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников Учреждения или Работодателя в порядке, установленном ст. 384 Трудового кодекса РФ.

7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

Сообщить профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, в письменной форме, при массовых увольнениях – не позднее, чем за три месяца.

Не позднее, чем за два месяца доводить до местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника Учреждения с указанием его профессии, квалификации и размера оплаты труда;

В случае массового высвобождения работников (стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 10 и более человек) предоставлять в профком не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного статьей 179 Трудового кодекса РФ, обладают работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; имеющие стаж до двух лет педагогической работы; председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, одинокие матери, имеющих на иждивении детей до 16 летнего возраста.

Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

При прекращении деятельности Учреждения вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ.

Стороны совместно добиваются:

Доведения до Учреждения годовых объемов финансирования по кварталам и месяцам по всем статьям расходов экономической бюджетной классификации и открытия финансирования не позднее 5 числа текущего месяца для обеспечения выплаты работникам заработной платы не реже, чем каждые полмесяца.

Целевого использования органами власти всех уровней ассигнований, выделяемых на образование, своевременного и полного текущего бюджетного финансирования образовательной организации в соответствии с утвержденными бюджетами.

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) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством РФ (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

Педагогические работники проходят обучение по дополнительным профессиональным программам в объеме не менее 72 часов в соответствии с 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г.

9. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется муниципальными нормативными правовыми актами.

Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами Калужской области, решениями Людиновского Районного Собрания.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Производить повышенную оплату труда водителю автомобиля за вредные условия работы на основании раздела VI, главы 21, статьи 147 ТК РФ в размере 4% от базового оклада.

Работодатель в пределах своей компетенции:

- производит повышение фонда оплаты труда работникам на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами Людиновского Районного Собрания;

- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже 2-х раз в месяц: 27 числа текущего месяца – аванс, 10 следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня;

- содействует обеспечению выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

- принимает меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.

Стороны договорились:

Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст.142 Трудового кодекса РФ.

В локальном акте Учреждения распределение стимулирующей части фонда оплаты труда следует учитывать единые принципы:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- выплаты за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

Руководствоваться едиными основными понятиями и определениями:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда образовательного Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

-стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые локальными актами Учреждения для всех работников с целью материального поощрения;

- профессионально-квалификационные группы- группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования,

профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, числа обучающихся в группах;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).

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 Приложении №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

-в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности, истек срок действия квалификационной категории;

-производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности;

-в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

В случаях, когда системы оплаты труда работников Учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в

Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- в случае истечения действия квалификационной категории педагогических работников после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

-при присвоении Почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения Почетного звания;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

10. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работа в выходные и нерабочие праздничные допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также не рабочие праздничные дни, вызванные производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ.

Для проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст.116 Трудового кодекса РФ):

- при рождении ребёнка в семье – 1 день отцу **ребёнка**,
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае бракосочетания работника - 2 дня, бракосочетание детей работника - 1 день;
- в связи со смертью близких родственников – 2 дня.

Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года.

Работникам по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году (ст.128 Трудового кодекса РФ);

- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст.128 Трудового кодекса РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей, в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ);

-работникам, имеющим ребёнка-инвалида, в возрасте до 18 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ);

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ).

Оплата труда лиц, находящихся в командировке производится исходя из среднего заработка в рабочих днях или среднего заработка в календарных днях, что не должно ухудшать материального положения сотрудников.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты уровня квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям, осуществляется аттестационной комиссией,

формируемой Учреждением в соответствии с утвержденным Порядком проведения аттестации педагогических работников, в которую входит представитель профкома.

Работники имеют право проходить аттестацию на первую или высшую квалификационные категории.

Ходатайствовать о присвоении высшей квалификационной категории:

- педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук), сроком на 5 лет по заявлению работника на имя ГАК;

- по представлению оргкомитета и ходатайству администрации Учреждения, органа государственно-общественного управления образовательной организации или педагогического совета педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями региональных конкурсов «Лидер в образовании», «Лучший педагог системы физического воспитания Калужской области», «Психолог года», «Сердце отдаю детям», конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности;

- по представлению оргкомитета и ходатайству администрации Учреждения, органа государственно-общественного управления образовательной организации или педагогического совета, педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов, призеров международных, всероссийских научно-практических конференций, конкурсов обучающихся.

Ходатайствовать о подтверждении высшей квалификационной категории педагогическим работникам, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника.

Ходатайствовать о присвоении первой квалификационной категории:

- по представлению администрации Учреждения, органа государственно-общественного управления образовательной организации или педагогического совета педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов обучающихся;

- по заявлению работника на имя ГАК, по ходатайству руководителя и профкома Учреждения педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации».

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

Обеспечение работников бесплатным использованием библиотечным фондом Учреждения в образовательных целях.

Предоставление детям основных работников Учреждения бесплатные образовательные услуги по обучению в платных объединениях дополнительного образования детей.

Молодым специалистам (считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности) в течение первых трех лет работы устанавливается ежемесячная доплата в сумме 1000,00 (одна тысяча) рублей.

12. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

Стороны Работодателя и профсоюзного комитета рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны договорились о нижеследующем:

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса РФ.

Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Обеспечивает за счёт средств Работодателя проведение обязательных периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

Информируют Профсоюз о несчастных случаях в организациях, а также причинах несчастных случаев, о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

Предусматривают участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и при проведении образовательной деятельности.

Профсоюз:

Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во

вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

13. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами Калужской области, Калужским областным трёхсторонним Соглашением между Территориальным объединением организаций профсоюзов "Калужский областной совет профсоюзов", областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2017 – 2020 годы, Отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положениями о территориальной, первичной организации Профсоюза, Уставом образовательного Учреждения, настоящим Договором.

Стороны договорились, что Работодатель и их представители в соответствии с законодательством:

Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности.

Предоставляют профсоюзному органу образовательного Учреждения бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний и других мероприятий, а также бесплатно имеющиеся транспортные средства, средства связи, а также оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы для осуществления уставной деятельности

Не препятствуют:

-государственным инспекторам осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

Предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и дают мотивированный ответ.

Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие Договора, ежемесячное и бесплатное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций.

Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе Работодателя председателя профсоюзной организации Учреждения допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Члены выборных профорганов, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных 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 руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

С учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьями 371 и 373 Трудового кодекса РФ принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст.74 Трудового кодекса РФ);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по п.2.3.5 ст.81 Трудового кодекса РФ;

- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 Трудового кодекса РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.113 Трудового кодекса РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 Трудового кодекса РФ), в том числе изменение существующих условий труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса РФ) (приложение 2);
- утверждение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 Трудового кодекса РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 Трудового кодекса РФ).

14. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.

Первичная организация обязуется:

Всемерно содействовать реализации Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения.

Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих.

Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

Осуществлять контроль за соблюдением в Учреждении трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат.

Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников Учреждения, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.

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

Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействовать с законодательными и исполнительными органами муниципального образования в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 лет), свадьбой, рождением детей, продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- финансировать культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении;

-поощрять за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза членов выборных органов Профсоюза Учреждения, а также представлять их к профсоюзным наградам.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, для чего избирается комиссия от каждой стороны.

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

Ежегодно стороны, подписавшие Договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудового кодекса РФ.

Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению условий Договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса РФ.

В случае невыполнения обязательств Договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

При выполнении Работодателем обязательств, принятых им в Договоре, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора и проведению забастовок.

**Дополнительное соглашение
о внесении изменений и дополнений
в коллективный договор
муниципального казённого
образовательного
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»
на 2019-2022 годы**

Юридический адрес:
249405, Калужская область
г. Людиново, ул. Крупской, д. 66

От работодателя:
Директор
образовательного
учреждения



Е.А. Прохорова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения



Л.С. Простякова

Дополнительное соглашение прошло уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрация МР «Бородинский и Бородинский районы»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 295 от « 10 » декабря 2020 года

Руководитель органа по труду Е. Н. Востриков
(должность, Ф.И.О.)



УТВЕРЖДЕНО
Общим собранием трудового коллектива
Протокол от 25.11.2020 г. № 2

Изменения и дополнения в коллективный договор

1. В пункте 9 «Оплата труда и нормы труда» пп. 9.4 - отменить.
2. Пункт 9 «Оплата труда и нормы труда» пп. 9.5 изложить в следующей редакции:
Работодатель в пределах своей компетенции:
 - производит повышение фонда оплаты труда работникам на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами Людиновского Районного Собрания;
 - обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже 2-х раз в месяц: 16 числа текущего месяца – аванс, 1 следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня;
 - содействует обеспечению выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;
 - принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;
 - принимает меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.
3. В пункте 10 «Рабочее время и время отдыха» пп. 10.9 - отменить.