

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Челябинска»  
454038 г. Челябинск, ул. Пятницкого, д. 6 (8-3512)721-73-11,  
mydod.cvr@gmail.com

---

на 2017 - 2020 год(ы)

От работодателя:

Директор  
МБУДО «ЦВР»

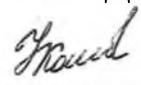
 Г.Л. Субботина



30 мая 2017г.

От работников:

Председатель ПК  
МБУДО «ЦВР»

 Н.С. Конева

30 мая 2017г.

город Челябинск  
2017 год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр внешкольной работы г. Челябинска» (сокращённо МБУДО «ЦВР»).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту КД) разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК), закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», законов Российской Федерации, субъектов РФ, ИНЫХ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «ЦВР» и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Коневой Н.С.;
- работодатель в лице его представителя – директора Субботиной Г. Л. (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МБУДО «ЦВР». Условия коллективного договора являются обязательными для его сторон.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУДО «ЦВР».

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет.

1.16. Стороны совместно подводят итоги выполнения коллективного договора.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства.

2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.3. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.3.1. Своевременно заключать коллективный договор, информировать работников о выполнении коллективного договора не реже одного раза в год.

2.3.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.3.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.3.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.3.5. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.3.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.4. Работодатель:

2.4.1. Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.4.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений
- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4.3 Утверждает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, вносит в них изменения и дополнения с учётом мнения профкома в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников учреждения;
- 3) положение об оказании материальной помощи работникам учреждения;
- 4) соглашение, правила и инструкции по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) должностные инструкции;
- 7) график отпусков;
- 8) другие локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда

2.5. Профком:

2.5.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.5.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.5.3. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.5.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением работодателем норм трудового права.

2.5.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.5.6. Оказывает помощь работникам в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.5.7. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.5.8. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.5.9. Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.

2.5.10. Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (с соблюдением требований Федерального закона от 27.06.2006 №152-ФЗ «О персональных данных»).

2.5.11. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.5.12. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.5.13. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.5.14. Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.5.15. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза на следующие цели:

- приобретение лекарств, оплата операций и лечения, протезирование зубов;
- тяжелое материальное положение в семье / неполная семья, многодетная и т.д./
- частичное возмещение при пожаре, краже личного имущества, похороны членов семьи;
- на оздоровление;
- компенсация за оплату обучения члена профсоюза и их детей и др.

2.5.16. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5.17. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании работников, порядка участия представителей работников в управлении учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения работников МБУДО «ЦВР» регулируются Трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ.

3.1.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, Уставом МБУДО «ЦВР», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.1.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.1.5. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, повышающих коэффициентов к ставкам, выплат компенсационного и

стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.6. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.7. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.1.8. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

3.1.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

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

4.1.1. Рабочее время, время и продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. (приложение 1 к коллективному договору).

4.1.2. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников считается количество часов установленной преподавательской работы, регулируемой расписанием учебных занятий (приказа Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22.12.2014 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- 18 часов преподавательской работы в неделю педагогам дополнительного образования, тренерам-преподавателям;
- 24 часа преподавательской работы в неделю концертмейстерам;
- 36 часов педагогической работы в неделю: методистам, педагогам-организаторам, социальным педагогам.

Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

4.1.3. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ).

4.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и педагогов, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

4.1.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.1.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.8. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

4.1.9. Учебная нагрузка на выходные дни допускается только при инициативе работника МБУДО «ЦВР».

4.1.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника 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:
  - восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

4.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.1.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУДО «ЦВР» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и с учётом мнения профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ и Положением об оплате труда работников учреждения. По желанию работника 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.

4.1.13. Привлечение работников МБУДО «ЦВР» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБУДО «ЦВР».

4.1.14. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО «ЦВР».

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников в летний период проводится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующего учебного года.

4.1.15. В летний период, обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт помещений), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБУДО «ЦВР» и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.2.3. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.2.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст.126 ТК РФ).

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

Ежегодный отпуск переносится 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 этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

4.2.6. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников под роспись.

4.2.7. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

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

4.2.8. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.2. Работникам, деятельность, которых связана с образовательным процессом предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.3.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- обучающимся в высших и средне специальных учебных заведениях (студентам, обучающимся по заочной форме обучения, которые обучаются в учебных заведениях имеющих государственную аккредитацию, лицензию (ТК ст. 173-174).

4.3.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

при рождении ребенка в семье - 3 дня;

для проводов детей в армию - 1 день;

в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

на похороны близких родственников - 3 дня;

4.3.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам – до 14 календарных дней.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам перерыв на обед в установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, который должен быть не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников МБУДО «ЦВР», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (Приложение 2 к Коллективному договору).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда МБУДО «ЦВР», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

5.2.3. Заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.2.5. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже чем на 8 % от должностного оклада, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 16 % от должностного оклада (Решение Челябинской городской Думы №18/7 от 26.10.2010 года).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2.6. За каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 20 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

5.2.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
  - доплата за расширение зон обслуживания;
  - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
  - доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
  - доплата за работу в ночное время;
  - оплата сверхурочной работы;
- за работу с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья педагогическому персоналу-до 20%;
  - за индивидуальное обучение на дому больных детей педагогическому персоналу - 20%;
  - тренерам-преподавателям, проводящим занятия по видам спорта с детьми - инвалидами – 20%

5.2.8. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - за сложность, напряжённость;
  - за выполнение особо важных (срочных) работ;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников;
- 5) выплаты молодым специалистам;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы;
- 7) за личный вклад работника в достижении эффективности работы учреждения;
- 8) за участие в конкурсах педагогического мастерства;
- 9) за печатные работы, публикации по педагогическому мастерству;
- 10) за участие в семинарах, конференциях по педагогическому мастерству;
- 11) за организацию проведения семинаров, лекториев, конференций по обмену педагогическим опытом;
- 12) за участие детских коллективов воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях;
- 13) за наставничество педагогических стажистов над молодыми специалистами;
- 14) за вклад в выполнение муниципального задания;
- 15) за работу с «образцовым коллективом» и др.;

5.2.9. к премиальным выплатам относятся:

- 1) премия по результатам работы за отчётный период (год, месяц);
- 2) премия к праздникам и памятным датам;
- 3) премия к юбилею работника.

5.2.10. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы являются обязательными.

5.2.11. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим квалификационным группам.

5.2.12. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливается работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

5.2.13. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.14 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется Положением об оплате труда МБУДО «ЦВР».

5.2.15. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 8 и 23 числа каждого месяца.

5.2.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

5.2.17. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК).

5.2.18. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.2.19. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчётные листки должны быть подготовлены к выдаче работникам не позднее дня выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

5.2.20. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением

работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст. 414 ТК).

5.2.21. Период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.2.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

6.3.3. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников.

Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.2. Предоставлять право на переподготовку и повышение квалификации каждому педагогическому работнику один раз в три года (Отраслевое соглашение).

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения работников по сокращению - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
  - имеющие 3-х и более несовершеннолетних детей;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

6.5. При проведении аттестации педагогических работников с 01.01.2011г. в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

## **VII. Условия и охрана труда**

7.1 Стороны договорились:

7.1.1. Совместно разрабатывать и утверждать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение 3 к Коллективному договору).

7.1.2. Создать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.2.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.2.3. Обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.2.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.2.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7.2.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.2.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.2.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°C и ниже в помещении занятия прекращаются.

7.2.10. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.2.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.2.12. Обеспечивает рабочие места работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.13. Обеспечивает прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними среднего заработка.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.2.14. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

7.2.15. Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

7.3. Профком:

7.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.3.4. Избирает уполномоченного по охране труда.

7.3.5. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.3.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.3.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.3.8. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.3.9. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере от 1 до 5 тысяч рублей в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения.

3) Создать условия для организации питания работников.

8.4. Работодатель обязуется:

1) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8.5. Профком:

1) Оказывает материальную помощь членам профсоюза согласно Положения «О порядке оказания материальной помощи членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета»

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы среди работников учреждения.

## **IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

## **X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованные, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, в размере 1 % по личному заявлению, на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения 25% на счет ОК профсоюза, 75% на счет РК профсоюза.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия райкома профсоюза работников народного образования и науки Челябинского района г. Челябинска.

2) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

3) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

#### 10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере не менее 20 % от должностного оклада.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

### **XI. Контроль выполнения коллективного договора**

11.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется комиссией, которая правомочна разрабатывать настоящей коллективный договор и вносить в него изменения и дополнения.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

От Администрации МБУДО «ЦВР»:

- Смирнова Светлана Александровна – зам. директора по УВР;
- Полянцева Эльвира Гиниятовна – главный бухгалтер.

От Профсоюза МБУДО «ЦВР»:

- Конева Наталья Сергеевна – председатель профсоюзной организации;

- Матвеевко Ольга Евгеньевна – член профкома.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в райком профсоюза работников народного образования и науки Metallургического района г. Челябинска и в Комитет по делам образования г. Челябинска.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

## **ХII. Заключительные положения.**

12.1. Настоящее Соглашение заключено на 3 года и вступает в силу с 30 мая 2017 года и может быть пролонгировано на новый срок по взаимному согласию сторон.

12.2. Стороны согласились, что дополнения и изменения в Соглашение вносятся по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон, заключивших Соглашение, не может в течении срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств или изменить их.