

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
центр дополнительного образования для детей
«Гуманитарный центр интеллектуального развития»
городского округа Тольятти

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2014-2017 гг.

Утвержден на конференции
работников «27» августа 2014г.
Протокол № 2

Юридический адрес организации: 445012, РФ, Самарская область, г.Тольятти,
ул.Коммунистическая, 87А

Работодатель – Хаирова Анастасия Викторовна, телефон (8482) 245275

Представитель работников – Орлова Лилия Айратовна, телефон (8482)769894

Численность работников – 45 человек,

в т.ч. членов профсоюзной организации – 32 человека

Код ОКВЭД 80.10.3 – Дополнительное образование детей

Код ОКФС 14 – Муниципальная собственность

Отраслевой профсоюз работников образования

От работодателя:
Директор МБОУДОД
«ГЦИР» г.о.Тольятти

Хаирова А.В.

«27» августа 2014г.

От работников:
Председатель профкома
МБОУДОД «ГЦИР» г.о.Тольятти

Орлова Л.А.

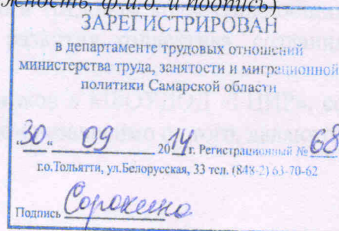
«27» августа 2014г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Регистрационный номер № _____ от «__» _____ 2014г.
г.о.Тольятти, ул. Белорусская, 33, тел. (8482) 54-30-62

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, ф.и.о. и подпись)



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей центр дополнительного образования для детей «Гуманитарный центр интеллектуального развития» городского округа Тольятти в лице директора А.В. Хаировой, именуемой в дальнейшем «Работодатель», действующей на основании Устава, с одной стороны, и председателя первичной профсоюзной организации МБОУДОД «ГЦИР» от трудового коллектива учреждения Л.А.Орловой, именуемой в дальнейшем «Профком» с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые отношения и льготы работников.

1.2. Коллективный договор основывается на Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, законах «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О науке и научно-технической политике», Генеральном отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования РФ, Областном соглашении, Отраслевом территориальном соглашении и иных нормативно-правовых актах.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Конституцией РФ, законами РФ «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О науке и научно-технической политике», Генеральном отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования РФ, Областном соглашении, Отраслевом территориальном соглашении и иных нормативно-правовых актах, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и работодателя, регулирование трудовых отношений в учреждении. Договор признает право работодателя на планирование, управление и контроль над организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организации повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты труда.

1.5. Работодатель признает профком полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений. В случае, если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников МБОУДОД «ГЦИР» и не уполномочена в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган).

1.6 Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.7 Коллективный договор распространяется на всех работников в МБОУДОД «ГЦИР», со времени вступления их в трудовые отношения с работодателем независимо от того, являются

ли они членами профессионального союза. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.29 ТК РФ).

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9 В течение срока действия, коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон, в порядке, установленном ТК РФ. При возникновении условий, требующих дополнения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие представления другой стороне о начале ведения переговоров, но не позднее, чем за 1 месяц.

1.10 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11 Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать каждую из сторон.

1.12 В соответствии с ч.1 ст.8 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом принимаются следующие локальные акты:

«Правила внутреннего трудового распорядка»;

«Положение об оплате труда работников МБОУДОД «ГЦИР»;

«Положение об установлении надбавок и доплат к должностным окладам работников МБОУДОД «ГЦИР»;

«Соглашение по охране труда»,

«Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты»,

«Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств».

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

1.14 Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты указанной в коллективном договоре по согласованию сторон).

1.15 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;

- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;

- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- Участие в работе комиссии по разработке и принятию коллективного договора.

Раздел 2. Права и обязанности сторон в области производственных и экономических отношений

Стороны обязуются:

2.1. Совместно содействовать выполнению закона «Об образовании в Российской Федерации». Отношения работника и работодателя регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2.2. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников, принимать оперативные меры по своевременной выдаче заработной платы, компенсационных выплат работникам.

2.3. Обеспечить соблюдение требований Устава МБОУДОД «ГЦИР» городского округа Тольятти, Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение настоящего коллективного договора.

2.4. Обязанности работодателя:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором и с учетом мнения представительного органа работников.
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2.5. Обязанности профсоюзного комитета:

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в т.ч. при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, рассмотренных коллективным договором;
- периодически доводить до сведения трудового коллектива промежуточные итоги выполнения коллективного договора;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытия несчастных случаев на производстве;
- проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;
- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.6. Работники учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, работать в соответствии с расписанием занятий, графиком работы, аккуратно вести документацию;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- сохранять наполняемость групп, формировать у детей бережное отношение к имуществу учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, правила техники безопасности и противопожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить в установленные сроки медицинский осмотр.

2.7. Права работодателя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.8. Права профсоюзного комитета:

- получать всю необходимую информацию, для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст.370 ТК);
- инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу невыплаты заработной платы;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии со ст. 409 ТК и законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», правами членов профсоюза и тех работников организации, которые в соответствии со ст.28 п.4 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» оформили свои отношения с профкомом.
- обращаться за консультациями, связанными с работой, и условиями, социально-бытовыми проблемами в профсоюзный комитет, областной комитет и областной Совет профсоюзов за правовой помощью и получать ее.

2.9. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными актами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Раздел 3. Трудовой договор

3.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Центре правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.

3.2 Трудовой договор заключается в двух экземплярах, в письменной форме, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.4 Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

3.5 При приеме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, паспорта в соответствии с законодательством о паспортах, военного билета для военнообязанных, ИНН, справки из полиции об отсутствии судимости) требуется представление документа о специальном педагогическом образовании или представление соответствующего документа установленного образца той или иной

направленности по которой будет производиться педагогическая деятельность, наличие квалификации (если таковая уже имеется) и медицинская книжка.

3.6 Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.7 Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных работ;
- с совместителями;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности (ст. 59 ТК РФ).

3.8 При заключении трудового договора может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов. Срок испытания не может превышать 3 месяцев.

3.9 Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

3.10 Работодатель и его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГЦИР, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.11 Трудовой договор, может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора.

3.12 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет (ст.80 ТК РФ)

3.13 Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям предусмотренным ст.77 ТК РФ.

3.14 При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии со ст.82 ТК РФ.

3.15 При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.16 При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.17 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), соответствующую квалификации работника.

3.18 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.19 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере должностного оклада работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.20 Профком консультирует работников ГЦИР по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 4. Рабочее время, время отдыха и учебная нагрузка

4.1. МБОУДОД «ГЦИР» г.о.Тольятти работает все дни недели с 8-00 до 20-00.

4.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными инструкциями, Уставом МБОУДОД «ГЦИР», годовым учебным графиком, графиком сменности.

4.3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а так же с учетом мотивированного мнения профкома, и являются приложением к коллективному договору (Приложение №1) (ст.190 ТК РФ).

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников МБОУДОД «ГЦИР» не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – ст.333 ТК РФ) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час (с 12.00 до 13.00 часов), который в рабочее время не включается.

4.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7. Объем учебной нагрузки педагогам устанавливается тарификацией, исходя из количества часов по учебному плану и программам с учетом обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

4.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

4.9. Уменьшение или увлечение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- По взаимному согласию сторон;
- По инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращение количества групп;

- Временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- Возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство). Заключение трудового договора о выполнении работы у другого работодателя (внешнее совместительство) возможно только с согласия работодателя.

4.11. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4х часов в день, половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

4.12. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;
- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, художественных руководителей - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (подп. "б" п. 1 Постановления Минтруда России от 30 июня 2003 г. №41).

4.13. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), в соответствии со ст. 111 ТК РФ.

4.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15. Педагогическим работникам (педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, методистам) и заместителю директора по УВР предоставляется ежегодный отпуск 42 календарных дней, другим категориям работников 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.16. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.18. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, как в счет

- ежегодного очередного отпуска, так и отпуска без сохранения заработной платы по договоренности между работником и работодателем.
- 4.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- 4.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин.
- 4.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.22. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсаций за неиспользованный отпуск (ст.126 ТК РФ; Соглашение по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Самарской области на 2012-2014 г.г. раздел 6 п.6.4)
- 4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.
- 4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Работодатель, на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
 - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – 1 день;
 - в других случаях по договоренности между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).
- 4.25. Работодатель по согласованию с профкомом может вводить дополнительно оплачиваемый отпуск за выслугу лет, продолжительный стаж работы в учреждении, высокие показатели в труде, председателю профкома. Проработавшим учебный год без листков нетрудоспособности работодатель может предоставить 3 дополнительных оплачиваемых календарных дня к ежегодному отпуску (ст. 116 ч.2 ТК РФ; Соглашение по социально-экономическим вопросам работников образования и науки Самарской области на 2012-2014 г.г. раздел 6 п.6.8).
- 4.26. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.27. Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.28. Ненормированный рабочий день устанавливается заместителям директора МБОУДОД «ГЦИР», руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, водителю.

4.29. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством за ненормированный рабочий день, следующим категориям работников (ст. 119 ТК РФ).

- гл. бухгалтеру – 5 календарных дней,
- зам. директора по АХЧ - 5 календарных дней,
- зам. директора по УВР – 3 календарных дня,
- руководитель структурного подразделения – 3 календарных дня,
- водитель – 3 календарных дня.

4.30. Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

4.31. Педагогическому работнику по его письменному заявлению в соответствии с подп.4 п.5 ст.47 закона "Об образовании в Российской Федерации " предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Длительный отпуск оформляется приказом образовательного учреждения. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

4.32. В соответствии с режимом работы МБОУДОД «ГЦИР» может быть установлена сменная работа для следующих категорий работников: уборщики, вахтеры, сторожа.

4.33. Для определенной категории работников (уборщики, вахтеры, сторожа) устанавливаются графики сменности, утверждаемые директором МБОУДОД «ГЦИР», руководителями структурных подразделений. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзным комитетом. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.34. В связи с невозможностью установления ежедневной или ежемесячной продолжительности рабочего времени сторожам ведется суммированный учет рабочего времени этой категории работников за учетный период – год, в рамках которого балансируются отработанные часы и норма часов этого периода. Сторожа работают в соответствии с утвержденным графиком сменности, ночным временем считается период с 22.00 до 6.00 часов.

4.35. Учитывая специфику работы учреждения, стороны договорились, что время предоставления перерыва для отдыха и питания в ночное время сторожам разрешается использовать рабочее время для отдыха и приема пищи.

4.36. Праздничными днями считаются дни, предусмотренные законодательством.

Нерабочими праздничными днями являются:

- 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст.112 ТК РФ), т.е. работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

4.37. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Работодатель в исключительных

случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха работников может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.38. Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, определенных законодательством.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Не могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники моложе 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

4.39. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. Работа учреждения в каникулярное время организуется по плану, утвержденному приказом директора. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.40. Оплата труда педагогических и других категорий работников, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

4.41. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (уборщицы, вахтеры) в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.42. Профком осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ в вопросах режима работы сотрудников; участвует в установлении систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок

Раздел 5. Условия работы, охрана труда

5.1. В соответствии с разделом X Трудового Кодекса «Охрана труда» работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и

обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний и требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.2. Обязанности работников в области охраны труда, создание комитетов (комиссий по охране труда):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические один раз в год (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.3. В Центре по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателей, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа. В Центре разработано положение о комитете (комиссии) по охране труда утвержденное работодателем и согласованное с профсоюзным комитетом.

5.4. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к Соглашению об охране труда.

Раздел 6. Условия и охрана труда женщин

6.1. Женщины, работающие в Центре и имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их письменного согласия, а женщины, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет.

6.2. Одному из работающих родителей (опекуну или попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства по достижении ими 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня к отпуску. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда страхования.

6.3. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок.

Раздел 7. Условия труда молодежи и их льготы

7.1. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.2. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, Центр обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением (при условии государственной аккредитации учебного заведения и получении первого высшего образования):

- предоставляются оплачиваемые учебные отпуска для:
 - прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);
 - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
 - сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

- предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:
работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;

7.3. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

7.4. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

7.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц;

- работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

- работникам, обучающимся по очно-заочно (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время

освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.7. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

7.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором.

Раздел 8. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника. Компенсация морального вреда

8.1. Работодатель и профком исходят из того, что Центр несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с использованием им трудовых обязанностей.

8.2. Работники Центра имеют право решать трудовые споры через комиссию по трудовым спорам. В случае нанесения оскорблений, унижения профессиональной чести и достоинства, работники Центра в судебном порядке имеют право на компенсацию морального вреда.

Раздел 9. Оплата труда

9.1. Каждому работнику должна быть предоставлена возможность заработать в соответствии с квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

9.2. Минимум заработной платы работников учреждения не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке правительства РФ.

9.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым и коллективным договором, не могут быть ухудшены, по сравнению с установленными трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными трудовыми актами.

9.4. Заработная плата, должностной оклад работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных договором и должностной инструкцией. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по соглашению сторон на условиях дополнительного трудового договора.

9.5. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

9.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.7. Система и формы оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда»; «Положением об установлении надбавок и доплат к должностным окладам работников».

9.8. Работникам устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также выполнение работ, не связанных с основной деятельностью согласно Положению «Об оплате труда работников МБОУДОД «ГЦИР» (Приложение №2) и Положению «Об установлении надбавок и доплат к должностным окладам работников МБОУДОД «ГЦИР» (Приложение №3). Источником финансирования является фонд оплаты труда в соответствии с утвержденной сметой учреждения.

9.9. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с должностными окладами работников по профессиональной квалификационной группе должностей работников и профессий рабочих, утвержденными Постановлением мэра г. о. Тольятти от 26.01.2009 № 137 -1 «О переходе в 2009 году на новую систему оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, реализующих дополнительные общеобразовательные программы и программы профессиональной подготовки, и муниципальных образовательных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования, отличную от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений г. о. Тольятти» (с последующими изменениями и дополнениями).

9.10. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности учебных групп, результатов комплектования.

9.11. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением категории, нагрузки работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

9.12. Зарплата перечисляется работникам через банк на индивидуальные пластиковые карты не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – до 22 числа, за вторую половину месяца – до 7 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Каждому работнику выдается расчетный лист с указанием начислений и удержаний по заработной плате не позднее окончательного расчета за месяц (не позднее 7 числа). Работодатель обязуется не допускать случаев задержки выплаты заработной платы.

Оплата отпусков осуществляется за 3 дня до дня фактического начала отпуска.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

9.13. Работодатель производит по соглашению с работником доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

9.14. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9.15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

9.16. Индексация заработной платы (с учетом роста цен и уровня инфляции) производится в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.17. Предусмотрены надбавки за вредные условия труда следующим категориям работающих (ст. 144 ТК РФ):

- уборщицам за работу с хлоркой – 10%,

- за ночные смены сторожам - 35%,

9.18. Оплата работников МБОУДОД «ГЦИР» может проводиться по договорам, актам гражданского характера за выполненную работу или услугу.

9.19. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду: проезд в железнодорожном транспорте в плацкарте или купейном вагоне скорого фирменного поезда; на самолете в салоне экономического класса при предъявлении проездных документов;

- расходы по найму жилого помещения: на основании представленных документов;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные): 100 руб.;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя. Размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 № 749.

9.20. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных Федеральными законами.

9.21. Профком осуществляет контроль за:

- правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок;
- своевременной выплатой заработной платы.

Раздел 10. Социальное, медицинское, жилищно-бытовое обслуживание

10.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством в фонд социального страхования, пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

10.2. В Центре установлены надбавки и доплаты к должностным окладам из средств фонда оплаты труда. Данные надбавки и доплаты выплачиваются работникам Центра за неучтенные виды работ, за сложность, напряженность, эффективность, качество работы.

10.3. Работодатель устанавливает ежемесячную доплату к заработной плате низкооплачиваемым категориям работников согласно постановления мэра г.о.Тольятти № 257-1/п от 31.01.07г. «Об установлении ежемесячных доплат к заработной плате работникам муниципальных образовательных учреждений г.о.Тольятти на 2007г.».

10.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками Центра по графику диспансеризации (1 раз в год).

10.5. Обеспечение жильем педагогов, стоящих в очереди, производится по мере его выделения мэрией г.о.Тольятти.

10.6. Работники Центра имеют право на предоставленные мэрией г.о.Тольятти льготы отдельным категориям на оплату квартплаты и коммунальных услуг.

10.7. Работники Центра имеют право на предоставление санаторно-курортного лечения в соответствии с Законом Самарской области «Об обеспечении работников организаций бюджетной сферы Самарской области путевками на санаторно-курортное лечение» №255-ГД от 30.12.2005г.

Раздел 11. Обеспечение деятельности профсоюзной организации

11.1. Администрация обязуется:

- предоставлять профсоюзной организации бесплатно необходимое помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы комитета, проведения собраний и мероприятий;
- в соответствии с законодательством РФ администрации не препятствовать представителям профорганов посещать учреждения, на которых работают их члены профсоюза;

- разрешить взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения в безналичной форме;
- членам выборных профорганов не освобожденным от производственной работы, предоставлять на условиях, предусмотренных действующим законодательством, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы.

11.2. Профком обязуется:

- совместно с администрацией создавать оптимальные условия труда;
- защищать профессиональные, социальные права и интересы членов профсоюза;
- контролировать своевременную выплату заработной платы согласно графика – 7, 22 числа каждого месяца;
- контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда, назначение пособий по временной нетрудоспособности, правила внутреннего порядка;
- решать вопросы санаторно-курортного лечения и отдыха работников Центра в пределах фонда социального страхования;
- решать вопросы о выделении материальной помощи из поступивших членских взносов согласно смете расходов;
- решать вопросы социально-экономической защиты работников образования;
- осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Центра в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.51,52 ТК РФ.

Директор МБОУДОД
«ГЦИР» г.о.Тольятти

Председатель профкома
МБОУДОД «ГЦИР» г.о.Тольятти

Хаирова А.В.

« ____ » _____ 2014г.

Орлова Л.А.

« ____ » _____ 2014г.