

Первичная профсоюзная организация
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
Центра внешкольной работы с детьми и
молодежью
Калининского района Санкт-Петербурга
«Академический»

Председатель _____

Т.М. Маркова

« 30 » мая

2017 г.



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Центр внешкольной работы с детьми и
молодежью
Калининского района
Санкт-Петербурга
«Академический»

Директор _____

Л.В. Посняченко

« 30 » мая 2017 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический» и работниками Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический» на 2017 – 2020 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 31 " мая 2017 г.
пер. № 12475/17-КД

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический», именуемое далее **Работодатель**, в лице директора Посняченко Любови Валерьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический», именуемые далее **Работники**, представленные первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы с детьми и молодежью Калининского района Санкт-Петербурга «Академический», именуемый далее **Профсоюз**, в лице председателя Марковой Татьяны Магомедовны, действующего на основании Положения, совместно именуемые далее **Стороны**.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем и Работниками и заключен представителями Сторон в целях согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.3. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и признают приоритетность разрешения трудовых споров, в том числе индивидуальных, путем переговоров и компромиссов.

1.4. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников и их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности, и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

II. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит Работника под его личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями Работника;
- Уставом Работодателя;
- настоящим коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, затрагивающими трудовые права и обязанности Работника.

2.1.3. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.1.4. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит Работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке работника (форма Т-2).

2.1.5. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

- расходы по проезду – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы по найму жилого помещения – в пределах размера стоимости однокомнатного (одноместного) номера в гостинице, но не более чем подтвержденные расходы Работника;
- дополнительные расходы (суточные) – в размере, освобождаемом от какого-либо налогообложения в соответствии с налоговым законодательством.

2.1.6. Устанавливает дополнительные виды поощрений:

- занесение в Книгу почета образовательной организации;
- занесение фотографии Работника на Доску почета.

2.2. Профсоюз:

2.2.1. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, представляет Работодателю мотивированное мнение при расторжении с Работниками трудовых договоров.

2.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.2.3. Контролирует соблюдения Работодателем трудового законодательства.

III. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

3.1. Работодатель:

3.1.1. При сокращении численности или штата Работников организации может предоставлять при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лицам, проработавшим у Работодателя свыше 10 лет;

3.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.3. Проводит специальную оценку условий труда.

3.1.4. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности представителя Профсоюзной организации.

3.1.5. Вносит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Профсоюз:

3.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками.

3.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, путем направления своего представителя в состав аттестационной комиссии.

3.2.3. В порядке, установленном действующим трудовым законодательством осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости Работников.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июля каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит Работника в сентябре под личную подпись.

4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору только в предусмотренных действующим трудовым законодательством случаях.

4.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических Работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.1.4. Производит выплату заработной платы:

- за первую половину месяца – 25 числа;
- заработная плата за вторую половину месяца – 10 числа.

4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения Профсоюза.

4.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.7. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего Работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются по соглашению с Работником.

4.1.8. Производит доплаты педагогам дополнительного образования в соответствии с локальными нормативными правовыми актами.

4.1.9. Предупреждает Работников письменно и персонально, не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.1.10. Выплачивает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются с учетом требований действующего законодательства по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.11. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника по вине Работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже двух третей среднего заработка Работника.

4.1.12. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению Работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1.13. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.14. Привлекает Профсоюз для отбора кандидатур Работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.1.15. Оплачивает сверхурочную работу в двойном размере за все часы сверхурочной работы.

4.1.16. Производит оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 4.1.17, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.1.17. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой, при оплате труда, рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Педагог-организатор; Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Мастер производственного обучения | Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель логопед | Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей Музыкальный руководитель; Концертмейстер |

4.2. Профсоюз:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.

4.2.2. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок, своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

4.2.3. Выражает мотивированное мнение по локальным актам, затрагивающим вопросы оплаты труда Работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работодатель:

5.1.1. Устанавливает режим рабочего времени Работников с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и государственным заданием.

5.1.2. Обеспечивает Работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.4. Составляет расписание занятий таким образом, что при составлении расписания не возникали разрывы («окна») в занятиях более двух часов в день.

5.1.5. Определяет график работы и занятости Работников в период летних каникул, но не выше нормируемой с учетом особенностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, части рабочего времени.

5.1.6. Привлекает педагогических Работников к иной непредусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и трудовым договором деятельности во время ненормируемой части педагогической работы, только с согласия таких Работников и при условии оплаты пропорционально отработанному времени.

5.1.7. Не позднее, чем за две недели до окончания календарного года, с учетом мотивированного мнения Профсоюза (полученного в соответствии со статьей 372 ТК РФ) составляет график отпусков и знакомит с ним Работников под личную подпись.

5.1.8. Предоставляет педагогическим Работникам длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком на один год через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, при условии, что педагогический Работник подал заявление на предоставление такого длительного отпуска не позднее двух недель до начала календарного года, в котором должен быть предоставлен отпуск. По соглашению педагогического Работника и Работодателя в конкретных случаях может устанавливаться меньшая продолжительность длительного отпуска. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается через специалиста по кадрам в ЦВР.

Длительный отпуск, указанный в настоящем пункте может начинаться не ранее окончания учебного года, в котором подано заявление на предоставление такого отпуска и присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску. Разделение длительного отпуска на части не производится. Длительный отпуск педагогическим Работникам, работающим у Работодателя по совместительству, не предоставляется.

Педагогический Работник может отказаться от длительного отпуска, не позднее, чем за один месяц до начала учебно-производственного планирования на очередной учебный год полностью и в части совпадающий с согласованным длительным отпуском.

5.1.9. Обязуется предоставлять Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время за пределами учебного года продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.1.10. Определяет перечень должностей Работников, которым может устанавливаться ненормированный рабочий день, означающий возможность эпизодического (не чаще одного раза за три дня) привлечения к работе за пределами рабочего времени. Указанным в перечне Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск на 14 календарных дней.

5.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляет Работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в том числе:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников Работника – до 5-ти календарных дней;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- в случае аварии в жилище, где проживает Работник – до 3 календарных дней;
- матерям (или одиноким отцам) для подготовки ребенка в 1 класс – до 3 календарных дней;
- неосвобожденным членам первичной профсоюзной организации, направляемым для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов – на период проведения соответствующих мероприятий, но не более 5 календарных дней в году.

5.1.12. Предоставляет педагогическому Работнику после выхода из отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком педагогическую нагрузку в объеме, который был установлен до предоставления соответствующих отпусков, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2. Профсоюз:

5.2.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости Работников в летний период.

5.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза за счет средств Профсоюза.

5.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

VI. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктажи и обучение Работников безопасным методам и приемам в работе, соответствующим действующему законодательству.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.

6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.9. Возмещает Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка.

6.1.10. Инструктажи по охране труда и обучение работников проводит с периодичностью и в сроки, установленные «Порядком обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций», утв. Постановлением Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 N 1/29.

6.1.11. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счет Работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за работником среднего заработка.

6.1.12. Компенсирует Работнику материальные расходы, связанные с оформлением личной медицинской книжки, оформляемой при поступлении на работу.

6.1.13. Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в их деятельности.

6.1.14. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождение от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей, прохождения обучения.

6.2. Профсоюз:

- 6.2.1. Заключает от имени Работников Соглашение по охране труда на календарный год.
- 6.2.2. Принимает участие в проверке готовности организации Работодателя к новому учебному году и зиме.
- 6.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.
- 6.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.
- 6.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

VII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель:

- 7.1.1. Заключает договор обязательного социального страхования.
- 7.1.2. Организует оздоровительную для Работников работу.
- 7.1.3. Создает условия по обеспечению Работников горячим питанием.

7.2. Профсоюз:

- 7.2.1. Получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.
- 7.2.2. Изучает социально-бытовые условия Работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т.п.).
- 7.2.3. Создает, с письменного согласия Работников, банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая инвалидов, одиноких матерей (отцов), Работниках, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки.
- 7.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения Работников.
- 7.2.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 7.2.6. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель:

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства о профсоюзах.

8.1.2. Учитывает мотивированное мнение Профсоюза при издании локальных нормативных актов, в том числе при:

- определении режима работы всех категорий Работников;
- аттестации Работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении должностных инструкции Работников образовательного учреждения;
- утверждении графика отпусков Работников;
- принятии локальных актов, затрагивающих вопросы оплаты труда Работников.
- разработке проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и социально-трудовые права Работников.

8.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

8.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

8.1.5. Производит удержание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза по их заявлениям.

8.1.6. Проводит ежеквартальные сверки взаимных расчетов по перечисленным в Профсоюз профсоюзным взносам.

IX. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года и действует с даты подписания Сторонами.

9.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

- 9.3. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.
- 9.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.
- 9.5. В случае реорганизации Работодателя Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.
- 9.6. Любая из Сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.
- 9.7. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 9.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также Сторонами самостоятельно.
- 9.9. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается Сторонами на общем собрании Работников не реже двух раз в год.
- 9.10. Приложение к Коллективному договору является его составной частью.
- 9.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации коллективного договора.
- 9.12. Работодатель обязуется направить настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

Приложение: Правила внутреннего трудового распорядка – на 27 л.