

Коллективный договор

муниципальное казённое учреждение
дополнительного образования
«Станция юных техников имени З.А.Налоева»
Урванского муниципального района КБР
на 2021-2024 годы

От работодателя :Директор
МКУ ДО «СЮТ им.З.А.Налоева»
_____ Ю.З.Налоев
« 26 » января 2021г

М.П.

От работников: Председатель
профсоюзной организации
МКУ ДО «СЮТ им.З.А.Налоева»
_____ Т.Х.Гуляжинов
« 26 » января 2021г.

М.П.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
МКУ ДО «СЮТ им.З.А.Налоева»
« 26 » января 2021г.
протокол № 1

Проведено предварительное согласование проекта Коллективного договора с профсоюзом работников образования Урванского района КБР на соответствие его положений законодательству.

Председатель районного Совета профсоюза
работников образования Урванского
муниципального района КБР
_____ Б.Х.Хужоков
« » _____ 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Станция юных техников имени З.А.Налова» Урванского муниципального района КБР (далее по тексту – СЮТ)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Отраслевое территориальное Соглашение между Управлением образования Урванского муниципального района, Урванским районным комитетом профсоюза работников образования и Советом директоров школ Урванского района;
- Правила внутреннего трудового распорядка СЮТ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СЮТ 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- директор- представитель работодателя;
- первичная профсоюзная организация образовательного учреждения - представитель работников (далее профком).

Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключить коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников СЮТ (в том числе совместителей) являющихся членами профсоюза (ч.3 в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.43 ТК РФ);
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6. ст.377 ТК РФ).

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, комментарии ч.2 ст.43 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (в редакции Федерального Закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.44).

1.7. Директор СЮТ несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.377 ТК РФ).

1.8 Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.51 ТК РФ)

1.9. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора (ч.3 ст.68 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ч.3 ст.43 ТК РФ).

1.11. За СЮТ, в целях обеспечения образовательной деятельности в соответствии с его Уставом учредитель закрепляет объекты права собственности (землю, здания, сооружения, имущество, оборудование, а также другое необходимое имущество потребительского, социального, культурного и иного назначения), принадлежащие учредителю на праве собственности.

1.12 Земельный участок закрепляется за СЮТ в бессрочное бесплатное пользование

1.13. СЮТ вправе выступать в качестве арендатора и арендодателя имущества

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) СЮТ коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации (ч.6 в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ч.5 ст.43 ТК РФ).

1.15. При реорганизации СЮТ в форме преобразования, выделения филиала в самостоятельное юридическое лицо, присоединения к образовательному учреждению юридического лица, не являющегося образовательным учреждением, создании автономного образовательного учреждения путем изменения типа существующего муниципального образовательного учреждения, образовательное учреждение вправе осуществлять определенные в его уставе виды деятельности на основании лицензии и свидетельства о государственной аккредитации, выданных такому образовательному учреждению, до окончания срока действия этих лицензий и свидетельства.

1.16. При изменении статуса СЮТ и его реорганизации в иной не указанной в абзаце первом настоящего пункта форме лицензия и свидетельство о государственной аккредитации утрачивает силу, если федеральным законом не предусмотрено иное. (в ред. Федеральных законов от 03.11.2006 №175-ФЗ, от 05.02.2007 №13-ФЗ), п.2 ст.34 Закон РФ «Об образовании»).

1.17. При смене формы собственности СЮТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч.5 в редакции Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ч.4.ст.43 ТК РФ).

1.18. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (Ст.43 ТК РФ).

1.19. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст.45 ТК РФ).

1.20. СЮТ вправе привлекать в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, дополнительные финансовые средства за счет предоставления платных дополнительных образовательных и иных предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических или юридических лиц (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ), (п.8 ст.41 Закон РФ «Об образовании»).

1.21. СЮТ вправе оказывать населению, предприятиям, учреждениям и организациям платные дополнительные образовательные услуги (обучение по дополнительным образовательным программам , преподавание специальных курсов и циклов дисциплин, репетиторство, занятия с обучающимися углубленным изучением предметов и другие услуги), не предусмотренные соответствующими образовательными программами и федеральными государственными образовательными стандартами

1.22. Доход от указанной деятельности СЮТ используется в соответствии с уставными целями (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ),

1.23. СЮТ вправе вести предпринимательскую и иную приносящую доход деятельность, предусмотренную его уставом. (в ред.Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ),

1.24. Для педагогических работников СЮТ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени- не более 36 часов в неделю, другим работникам – 40 часовая рабочая неделя

1.25. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим и другим работникам СЮТ с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются Кодексом законов о труде Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Педагогические работники СЮТ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), на первоочередное предоставление жилой площади. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательными актами субъектов Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ, п.5 ст.55 Закон «Об образовании в РФ»).

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

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

1.28. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон), (ч.1 ст.43 ТК РФ).

1.29. Коллективный договор признает право директора СЮТ: (ст.22 ТК РФ)

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ);

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 №90-ФЗ);

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

1.30 Работодатель имеет права и обязанности, предусмотренные ст.22 ТК РФ, нормами трудового законодательства и иными нормативными актами.

1.31. Работник имеет права и обязанности, предусмотренные с.21 ТК РФ, другими нормами трудового законодательства и локальными нормативными актами. Конкретные обязанности при выполнении обусловленной трудовой функцией «Работник» выполняет согласно должностной инструкции.

1.32. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на: (ст.373 ТК РФ)

-мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об отраслевой системе оплаты труда;
- положение о стимулирующем фонде;
- график отпусков;
- форма расчетного листа;

- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
 - приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2 ст.81, п.3 ст.81 и п.5 ст.81 Трудового Кодекса РФ;
 - другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

2. Компетенция и ответственность СЮТ.

2.1. СЮТ самостоятельна в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, и Уставом СЮТ

2.2. К компетенции СЮТ относятся:

2.2.1. Материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, осуществляемые в пределах собственных финансовых средств;

2.2.2. Предоставление учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств;

2.2.3. Подбор, прием на работу и расстановка кадров, ответственность за уровень их квалификации;

2.2.4. Разработка и утверждение образовательных программ и учебных планов; (в ред. Федеральных законов от 25.06.2002 №71-ФЗ, от 01.12.2007 №309-ФЗ)

2.2.5. Разработка и утверждение рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей); (в ред. Федерального закона от 01.12.2007 №309-ФЗ)

2.2.6. Установление структуры управления деятельностью СЮТ, штатного расписания, распределение должностных обязанностей;

2.2.7. Установление заработной платы работников СЮТ, в том числе выплат стимулирующего и компенсационного характера, (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ)

2.2.8. Разработка и принятие устава коллективом СЮТ для внесения его на утверждение; (в ред. Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ)

2.2.9. Разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка СЮТ, иных локальных актов;

2.2.10. Самостоятельное формирование контингента обучающихся,

2.2.11. Координация в СЮТ деятельности общественных (в том числе детских и молодежных) организаций (объединений), не запрещенной законом;

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований, когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания», «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

3.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора СЮТ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.3. Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 апреля текущего года.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.6. Работники СЮТ имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения.

Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет СЮТ.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата (Ст.187 ТК РФ.)

3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета (ч.3. ст.82 ТК РФ.)

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок (ч.2 Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, ст.81 ТК РФ).

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

4.1. В учреждении разработан следующий распорядок работы: директор, методист, педагог-организатор, мастер производственного обучения, завхоз работают по пятидневной рабочей неделе с 8 часовым рабочим днём. Выходной -суббота и воскресенье. Вахтёр и уборщицы работают по шестидневной рабочей неделе с продолжительностью рабочего дня 6,6 часа. Выходной день – воскресенье. Сторожа работают по графику сменности. Начало работы административно –хозяйственного персонала СЮТ – с 9.00 до 18.00

4.2. Для педагогов дополнительного образования установлена шестидневная рабочая неделя с понедельника по субботу согласно утверждённого расписания занятий, выходной день - воскресенье. Занятия с обучаемыми проводятся согласно согласованного с профкомом расписания.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ.)

4.3. Рабочее время педагога дополнительного образования СЮТ определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагога дополнительного образования. (Федеральный закон от 30.06.2006 г. №90-ФЗ).

4.4. Педагогу дополнительного образования предоставляется методический день. Методический день предоставляется в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией СЮТ.

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в СЮТ, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями. (ч.9 ст.21 ТК РФ).

4.6. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора СЮТ. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки учителя.

4.7. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). (Ст. 333 ТК РФ, п.7 комментарий).

4.8. Административно-технический персонал СЮТ работает по 40-часовой рабочей неделе. (ч.2. Ст.91 ТК РФ.)

4.9. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ):

- директору 5 дней

4.10. Время отдыха:

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. №201) являются:

- 1-5 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.
- 21 мая- День памяти Адыгам, жертвам русско- кавказской войны 1763-1864 гг
- 28 марта- Возрождение балкарского народа
- Мусульманский праздник Курбан-Байрам

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.11. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.ст. 113; 153 ТК РФ.)

4.12. Педагогическим работникам СЮТ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Правительством Российской Федерации длительностью 42 календарных дня (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ.).

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д. (ст.122 ТК РФ.)

4.14. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст.125 ТК РФ)

4.15. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (Ст.126 ТК РФ).

4.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте до 14 лет.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором СЮТ.

4.17. Администрация СЮТ гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.18 Педагоги дополнительного образования, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка (Ст.335 ТК РФ, п.5 ст.55 Закон РФ «Об образовании в РФ»).

4.19. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка (ст.262 ТК РФ).

4.20. Ненормируемая часть работы педагогических работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом СЮТ, правилами внутреннего трудового распорядка СЮТ, квалификационными (тарифно-квалификационными) характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами. В эту часть включается:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников СЮТ в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы СЮТ, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, а также дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

5. Оплата труда и социальные гарантии

5.1. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику по месту работы (ч.5 ст.136 ТК РФ).

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии со ст.135 ТК РФ

5.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.4. Изменение оплаты труда производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда.

5.5. Заработная плата выдаётся ежемесячно: аванс - 15 числа, зарплата 30 числа каждого месяца.

5.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги при наличии финансовой обеспеченности бюджета, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

5.7. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда СЮТ». Положение вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения

5.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или

другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Председателю профсоюзного комитета ежемесячно доплачивать за счёт средств работодателя 10% от заработной платы за исполнение общественных обязанностей (в редакции Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ ст.170, 377 ТК РФ)

5.10. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды:

Работникам, имеющим отраслевые награды устанавливаются следующие надбавки:

- «Отличник народного просвещения»; - 15% от заработной платы включая все виды надбавок

- «Почетный работник общего образования РФ» - 15% от заработной платы включая все виды надбавок

- медаль Ушинского; - 15% от заработной платы включая все виды надбавок

- Государственные награды КБР- 15% от заработной платы включая все виды надбавок (Закон КБР «О государственных наградах КБР» №10-2 РЗ от 20.12.2001 г.

- «За заслуги перед КБР» - 20% от заработной платы включая все виды надбавок

- Почетная грамота КБР - 15% от заработной платы включая все виды надбавок

- «Заслуженный работник» - 15% от заработной платы включая все виды надбавок

- Почетное звание РФ - 20% от заработной платы включая все виды надбавок

- Почетное звание КБР -15% от заработной платы включая все виды надбавок

- Почетная грамота КБР -15% от заработной платы включая все виды надбавок

(Постановление Парламента КБР «О государственных наградах КБР» от 25.11.2003 г. №712-П-П)

5.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения (ч.1 ст.140 ТК РФ)

5.11. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст.137 Трудового кодекса РФ

5.12. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней (ч.2 ст.142 ТК РФ)

5.13. Работодатель (директор) несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст.142 ТК РФ, ст.236 ТК РФ.

5.14. При сокращении в течение учебного года учебной нагрузки, педагога дополнительного образования должен быть уведомлен работодателем об уменьшении учебной нагрузки и, соответственно, о возможном изменении оплаты труда в письменной форме не позднее чем за два месяца, в течение которых ему выплачивается заработная плата в прежнем размере (несмотря на то, что учебная нагрузка в прежнем объеме в период после уведомления выполняться уже не будет).

По истечении двух месяцев заработная плата ему должна выплачиваться до конца учебного года в следующем порядке:

-за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

-в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если педагога дополнительного образования невозможно догрузить другой педагогической работой;

-установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.15. Производить стандартные налоговые вычеты в размерах, предусмотренных статьей 218 Налогового кодекса Российской Федерации

6. Охрана труда и улучшение условий для работающих

- 6.1.** Обязанности по обеспечению безопасных условий труда СЮТ для работников и обучающихся возлагаются на директора (ст.212 ТК РФ).
- 6.2.** Администрация:
- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; (ч.13 ст.212 ТК РФ).
 - организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно- венерологическом диспансере для работников учреждения; (ч.2 ст.213 ТК РФ).
 - не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний; (ст.76 ТК РФ).
 - разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда; (ч.14 ст.212 ТК РФ).
 - создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ).
- 6.3.** Директор обеспечивает:
- проведение в СЮТ аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома;
 - проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
 - наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов (ст.212 ТК РФ).
- 6.4.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (ст.ст. 119,120 ТК РФ).
- 6.5.** Директор оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в СЮТ (ст.212 ТК РФ).
- 6.6.** Директор СЮТ обеспечивает транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.
- 6.7.** Администрация и профсоюзный комитет на приоритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
 - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
 - оценку состояния условий труда на рабочих местах;
 - проведение паспортизации условий труда и обучения;
 - своевременное расследование несчастных случаев.
- (ст. 218 ТК РФ).
- 6.8.** Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями. От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать председателя профсоюзного комитета.
- 6.9.** Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда.
- 6.10.** Обеспечить выполнение Соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

- 6.11.** Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте (ст.225 ТК РФ).
- 6.12.** Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом (ст.230 ТК РФ).
- 6.13.** При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты (ст.ст. 152,154 ТК РФ).
- 6.14.** Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами (ст.221 ТК РФ).
- 6.15.** Проводить анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально.
- 6.16.** Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7. Разрешение трудовых споров

- 7.1.** Индивидуальные трудовые споры работников и администрации СЮТ по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу , прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382 ТК РФ).
- 7.2.** Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии (ст.384 ТК РФ).
- 7.3.** Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором СЮТ и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права (ст.398 ТК РФ).
- 7.4.** Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст.398-418).
- 7.5.** В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам , включенным в заключенный договор при условии их выполнения (ст.408 ТК РФ)

8. Права профсоюзной организации при выполнении Коллективного договора

- 8.1.** Администрация обязуется:
- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
 - разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году; (ст.ст. 59, ч.3, 374 ТК РФ).
 - включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.
- 8.2.** Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ч.1 ст.370 ТК РФ).

8.3. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор СЮТ принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п.1.31 настоящего Коллективного договора.

8.4. Председатель профсоюзного комитета СЮТ может быть уволен работодателем в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст.376 ТК РФ).

8.5. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен ст.372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст.373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения директором СЮТ только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон (ст.372 ТК РФ).

8.6. С учетом мнения профкома производится:

- оформление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу (ст.68 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ч.3, ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест (ст.212 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.7. С учетом мотивированного мнения профкома производится: (ст.82 ТК РФ)

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (ч.2 ст.81 ТК РФ)
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ч.3 ст.81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.81 ТК РФ);

8.8. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

8.9. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома (ст.192 ТК РФ).

8.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст.59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий СЮТ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. Срок действия и формы контроля за выполнение Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 1 февраля 2021 года и действует по 31 января 2024 года.

Договор может быть продлен на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не более трех лет.

10. Приложения к Коллективному договору

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К коллективному договору прилагаются:

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оплате труда работников СЮТ
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день
5. Соглашение по охране труда.
6. Список профессий, должностей, кому бесплатно выдаётся спецодежда, обувь, молоко
7. Список профессий, должностей, кому предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.
8. График отпусков

Примечание: Коллективный договор и все приложения представляются в 3-х экземплярах.