

Коллективный договор
между администрацией и профсоюзным комитетом
ГБУ ДО КО ДЮЦ «Калужский областной центр
туризма, краеведения и экскурсий»
на 2021-2023 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен на 2021-2023 гг. в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области, а также «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации» с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечения стабильной и эффективной деятельности ГБУ ДО КО ДЮЦ «Калужский областной центр туризма, краеведения и экскурсий» (далее – Центр). Договор является правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками трудового коллектива.

1.1. Стороны коллективного договора:

- работники Центра в лице председателя профсоюзного комитета;
- работодатель в лице директора Центра.

1.2. Коллективный договор распространяется на всех работников Центра, в т.ч. на работников, работающих по совместительству.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и соответствующими органами по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Возникающие на основе трудового договора (контракта) отношения регулируются законодательством РФ о труде и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работником и Центром, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки 2 раза в месяц и в установленных размерах, обеспечить условия труда и отдыха, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.2 Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях (ст. 59 ТК РФ), когда

трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или при условии ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется ТК РФ и другими нормативными трудовыми актами, уставом Центра и настоящим коллективным договором.

2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

3 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель в рамках действующих законодательных актов имеет исключительные права в сфере управления, хозяйственной деятельности, распоряжения рабочей силой и обязуется:

3.1 создавать условия труда, необходимые для высокопроизводительной работы и отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

3.2 оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством с учетом результатов производственной деятельности;

3.3 принять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам в рамках трудового законодательства;

3.4 решать другие вопросы, имеющие значение для трудового коллектива;

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

4 ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники имеют право:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с выполняемой работой;

- на создание комиссии по трудовым спорам для разрешения коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде.

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию

первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5 ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1 Каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника максимальным размером не ограничиваются.

5.2 Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 06 июля 2011 года № 163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей».

5.3 Оклады работников формируются в зависимости от образования, квалификационных категорий и по итогам аттестации согласно профессиональной квалификационной группе.

5.4 Виды, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, самостоятельно в соответствии с действующими нормативными актами, по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

5.5 За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты к ставкам.

5.6 Доплаты компенсационного характера за условия труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

5.7 Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ (как за сверхурочную работу).

5.8 Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются соответственно в размерах 12% ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам с тяжелыми и вредными условиями труда.

5.9 Работодатель обязан производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни.

5.10 Работодатель имеет право производить доплаты, надбавки в процентах к тарифным ставкам, окладам (перечень доплат и надбавок устанавливается в зависимости от наличия средств на эти цели и является приложением к коллективному договору), либо в абсолютных значениях.

5.11 Работодатель обязуется не допускать задержек выплаты заработной платы по причинам, зависящим от работодателя. Периодичность выплаты заработной платы устанавливается в соответствии со ст. 136 ТК РФ «Сроки выплаты заработной платы».

5.12 Работодатель обязан производить оплату за ежегодный оплачиваемый отпуск не позднее, чем за три дня до его начала, либо в иной срок на основании письменного заявления работника при наличии такой возможности.

5.12 Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени согласно графику.

6.2. Стороны согласились, что:

6.3. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды администрация Центра вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. При этом руководствоваться порядком и условиями привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних оздоровительных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда (Приложение к приказу МО РФ от 29.03.93 г. № 113).

6.4 Оплата труда педагогических и других категорий работников Центра, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.5 Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственной работы, не требующей специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.).

6.6 Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и праздничные дни допускается в период проведения соревнований, слетов, конкурсов и других массовых мероприятий с учащимися и в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) руководителя Центра с оплатой труда в соответствии с ТК РФ. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

6.7 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

6.8 График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря предшествующего года, утверждается руководителем и доводится до сведения всех работников.

6.9 Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.10 При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.11 Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.12 Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках (утверждены НКТ СССР 30 апреля 1930 года).

6.13 Работникам может быть представлен отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, среди которых могут быть:

- рождение ребенка в семье;
- переезд на новое место жительства;
- проводы детей в армию;
- свадьба работника (детей работника);
- похороны близких родственников;

- отсутствие в течение учебного года дней нетрудоспособности;
- работающим пенсионерам по старости;
- участникам Великой Отечественной войны;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных ими при исполнении воинского долга либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы;
- работающим инвалидам;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации (профорганизатору).

6.14 Количество дней отпуска устанавливается конкретно с учетом обстоятельств и возможностей Центра.

6.15 Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяются руководителем или Уставом Центра, в соответствии с Приказом министерства образования и науки РФ №3570 от 07.12.2000 г.

6.16 По семейным 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.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

7.1 При прекращении деятельности Центра вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

7.2 Стороны:

7.3 Не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования при реорганизации и ликвидации Центра, и по итогам работы проводят взаимные консультации и принимают согласованные меры.

7.4 Содействуют работникам при прохождении аттестации в соответствии с пп. 7.5.4. – 7.5.10. Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений в отрасли на 2011-2013 гг.

7.5 Признают, что присвоенная работнику ранее квалификационная категория по должности «учитель», или «преподаватель», или «тренер-преподаватель», учитывается при назначении работника на должность педагога дополнительного образования, если профиль учебного объединения (кружка) совпадает с профилем работы по должностям «учитель», «преподаватель», «тренер-преподаватель» (в соответствии с п.43. Разъяснений по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010г № 03-52/46).

7.6 Разрабатывают меры опережающей подготовки и повышения профессионального уровня высвобождаемых работников. При необходимости добиваются полной или частичной компенсации органами службы занятости затрат работодателей на опережающее обучение работников образования, высвобождаемых из учреждения.

7.7 Предупреждают работника под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, сокращении численности, штата.

7.8 Выплачивают увольняемым работникам выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) в соответствии с нормами трудового законодательства.

7.9 При сокращении штатов руководствуются ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

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

7.11 О введении изменений в существующие условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

8. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

8.1 Стороны гарантируют работникам:

Обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующими нормативными актами, законодательством и Соглашением по охране труда. Выделяют на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не ниже предусмотренного законодательством.

Организацию в установленные сроки проведения медицинского осмотра работников, обязанных проходить медицинский осмотр.

Обеспечение своевременной выдачи работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, рабочей одежды в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот и компенсаций не ниже предусмотренных действующим законодательством.

В случае стойкой утраты работником трудоспособности в результате профессионального заболевания или несчастного случая на производстве, произошедшего по вине администрации, установление единовременного денежного пособия.

Введение обязательного медицинского страхования работников.

Согласование по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуального режима работы с учетом возможностей Работодателя.

8.2 Профсоюзный комитет совместно с представителями администрации Центра может осуществлять:

Организацию работы уполномоченных лиц профсоюза по охране труда.

Организацию и проведение общественного контроля по охране труда.

8.3 Работник имеет право отказаться от работы при несоблюдении санитарно-гигиенических условий труда на его рабочем месте, угрожающих состоянию его здоровья.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в размере, предусмотренном действующим законодательством, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

9.2. Администрация имеет право в пределах имеющихся средств, с привлечением собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников:

Дополнительное страхование сверх рисков, предусмотренных программой обязательного медицинского страхования, в том числе на случай возникновения профессионального заболевания.

Выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в Центре и среднего заработка при наличии средств.

Выплату надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, исходя из собственных средств, что фиксируется в коллективном договоре.

Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай и т.д.) и трудной жизненной ситуацией.

Предоставлять право женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, работать, по их просьбе, неполный рабочий день, неделю.

Приобретать медикаменты, лекарственные препараты.

Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Администрация совместно с профкомом обеспечивает эффективное использование средств Фонда социального страхования на санитарно-курортное лечение и льготы работникам и их семьям, содержание, сохранение и развитие объектов социально-культурной сферы.

10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1 Права и гарантии деятельности профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом Центра, коллективным договором.

10.2 Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профессиональной краткосрочной учебы, подготовки и заключения коллективного договора.

10.3 Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается, кроме случаев полной ликвидации Центра или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

11 КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1 Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в сроки, предусмотренные законодательством.

11.2 Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются в его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

11.3 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно Закону РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

11.4 В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в течение всего срока его действия. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключен новый.

11.5 При реорганизации предприятия коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива и работодателем в лице директора. Трудовой коллектив уполномочил профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

Директор ГБУ ДО КО ДЮЦ «Калужский областной центр туризма, краеведения и экскурсий»

Р.О. Жаров

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ДО КО ДЮЦ «Калужский областной центр туризма, краеведения и экскурсий»

М.Г. Парionoва

Принят на общем собрании трудового коллектива



«1» сентября 2021



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575784

Владелец Жаров Роман Олегович

Действителен с 15.06.2021 по 15.06.2022