

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей, «центра внешкольной работы «Успех» государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы №14 имени полного кавалера ордена Славы Николая Георгиевича Касьянова города Жигулевска городского округа Жигулевск Самарской области



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы дополнительного образования детей «центра внешкольной работы «Успех» ГБОУ СОШ №14 и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее- ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников СП ЦВР «Успех» ( далее - Учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Все работники СП ЦВР «Успех» в лице уполномоченного представителя, председателя профкома Киреевой Нины Ефимовны;

Работодатель в лице его представителя - руководителя СП ЦВР «Успех» Дрынгалёва Антонины Михайловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён руководителем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых руководитель учитывает мнение профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением, согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение об оплате труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- 6) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда:
  - положение о порядке формирования и использования стимулирующего фонда оплаты труда педагогических работников СП ЦВР «Успех»;
  - положение о порядке формирования и использования фонда экономии заработной платы работников СП ЦВР «Успех».

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

- с учетом мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателей информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается руководителем и работником.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Изменение, определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим руководитель не вправе требовать от работников выполнение работ, не обусловленных трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72.2 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его уполномоченный представитель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются основания, указанные в статье 336 ТК РФ: повторное в течение года грубое нарушение устава школы; -применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется организовать:

3.2.1. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ( в разрезе специальности).

3.2.2. повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

В случае направления работника на курсы повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

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

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица, пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии): проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.3.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации или с сокращением численности или штата работников, предоставлять один свободный день в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для методистов и педагогов организаторов учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или не полная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- в других случаях предусмотренных ТК РФ.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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).

5.8. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства- 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Работникам предоставляются выходные дни, при пятидневной рабочей неделе два выходных дня: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца за 1 половину месяца и 5-го числа следующего месяца за 2 половину расчетного месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца или сумма аванса состоит из должностного оклада **деленного** на норму рабочего времени (дни) **умноженного** на

фактически отработанное время (дни) до 15 числа месяца **прибавляются** доплаты и надбавки и **умножаются** все на 0,87».

6.3. ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт работодатель.

6.4. Размер оплаты за совмещение профессий, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 151 ТК РФ .

6.5. При наличии у работников, имеющих почётное звание или учёную степень, права на повышение заработной платы в процентах повышению подлежат ставки (оклады), установленные с учётом почётного звания или учёной степени (при наличии аттестации).

6.6. Работодатель сохраняет повышенные разряды педагогическим работникам, присвоенные им решением аттестационной комиссии, при поступлении или переводе в данное учреждение.

6.7. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, качество работы, напряжённость, интенсивность труда, участие в эксперименте.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Премирует к юбилейным датам (при наличии средств).

7.4. Премирует к праздничным датам (при наличии средств):

- день учителя;
- 23 февраля;
- 8 марта.

7.5. Компенсирует денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей ( ст. 164 ТК РФ ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

- 8.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 8.6. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.
- 8.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 8.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.
- 8.10. Руководитель обязуется проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным Законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда».
- 8.11. Обеспечить работников средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.12. Сохранять место работы (должности) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда и не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

- 9.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводится с учётом мнения профкома.
- 9.4. Работодатель обязан представлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы.
- 9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, и других мероприятиях.
- 9.7. Председатель, его заместители, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя, с соблюдением общего порядка увольнения и только с учётом мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**



10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно - курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному лицу.
- 10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.8. Контролировать своевременность представления в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.9. Следить за правильностью записей в трудовых книжках, создания приказов для зачисления педагогического стажа, дающего право на льготную пенсию.
- 10.10. Оставлять культурно - массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

## **11. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ**

11.1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки:

- За 18 часов педагогической работы в неделю педагогам дополнительного образования;
- За 36 часов педагогической работы педагогу- психологу;
- За 36 часов педагогической работы в неделю методистам;

11.2. За педагогические часы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки в одинарном размере. Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учётом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

11.3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

## **12. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ**

12.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

12.2. В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая работа. Руководящая и методическая работа не засчитывается в стаж работы по выслуге лет.

## **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

13.2. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

13.4. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора, стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора не более чем на 3 года.

от Работодателя:

Руководитель СПЦВР «Успех»


 Дрынгал А.М.

«16» ноября 2018 г.

от Работников:

Председатель профсоюзной

организации СП ЦВР «Успех»

 Киреева Н.Е.,

«16» ноября 2018 г.



Пропущено 10  
Принято 9  
«15» 11 2018 г.  
Директор СТ ЦВР «Устех»  
А.М. Дупыталь