

731
ЗСАФ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Москвы
«Зеленоградский дворец творчества детей и молодежи»

с 01 сентября 2016 по 31 августа 2019 года

От работодателя:

И.о. директора ГБОУ ДО ЗТДДиМ



П.А.Беккер

2016 года

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ ДО ЗТДДиМ



С.А. Ивкина

2016 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 1-731 от 31.08.2016 г. *СМ*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками ГБОУДО ЗДТДиМ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении города Москвы «Зеленоградском дворце творчества детей и молодежи».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законодательными и нормативно-правовыми актами, с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата для работников, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований трудового законодательства и настоящего договора.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники ГБОУДО ЗДТДиМ в лице председателя профсоюзной организации Зеленоградского дворца творчества детей и молодежи Ивкиной Светланы Леонидовны и работодателя в лице исполняющего обязанности директора ГБОУДО ЗДТДиМ Беккера Павла Александровича.
- 1.4. Работники - члены профсоюза, и работники, не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ ГБОУДО ЗДТДиМ, поручают профсоюзной организации ГБОУДО ЗДТДиМ (в дальнейшем «Профком») представлять их интересы во взаимоотношениях с ГБОУДО ЗДТДиМ (в дальнейшем «Работодатель») по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором.
- 1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
 - 1.5.1. Работодатель:
 - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ГБОУДО ЗДТДиМ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).
 - 1.5.2. Профсоюзный комитет:
 - содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
 - осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
 - воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.8. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

- 1.10. При заключении нового коллективного договора Работодатель не имеет право ухудшать положение работников учреждения по сравнению с предыдущим коллективным договором.
- 1.11. В соответствии с ТК РФ (ч.1 ст.43) Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.12. Подписанный сторонами коллективный договор и приложения к нему в 7-дневный срок направляется Работодателем в Департамента труда социальной защиты населения города Москвы.
- 1.13. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:
 - учет мнения профкома в случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ;
 - проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
 - получение от работодателя 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 профкомом планов социально-экономического развития организации;
 - иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами.
- 1.14. Настоящий коллективный договор в соответствии с Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда утвержденными постановлением Минтруда России от 27.02.1995г. №11, является правовой формой планирования и проведения мероприятий по охране труда и подписывается представителями сторон коллективного договора.
- 1.15. Настоящий коллективный договор заключен на период с 01 сентября 2016 по 31 августа 2019 года. Вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.
- 2.5. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается педагогическому работнику исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Педагогическая нагрузка может быть изменена в случаях, предусмотренными локально-нормативными актами Учреждения.
- 2.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 2.8. Все вопросы связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с Профкомом (ст. ст. 74, 82, 180 ТК РФ).
- 2.9. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома (ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).
- 2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.11. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.
Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).
- 2.12. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Рабочее время и время отдыха

- 3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может быть более 40 часов в неделю, для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может быть более 36 часов в неделю.
- 3.3. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (*Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»*).
- 3.4. Работа в выходные и нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В случае согласия работника выйти на работу в выходной и/или праздничный день, в данном случае работнику по его выбору предоставляется двойная оплата или оплаченные рабочие часы с дополнительным выходным.

- 3.5. Работа в праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха в течение месяца. Работодатель по согласованию с Профкомом, в исключительных случаях имеет право (с письменного согласия работника) объединить такие дни отдыха с очередным отпуском (но не более 5 дней).
- 3.6. Работа в выходные дни допускается в соответствии с индивидуальным графиком работы работника и расписанием учебных занятий.
- 3.7. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.
- 3.8. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
- 3.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график работы в праздничные и выходные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка ГБОУДО ЗДТДиМ.
- 3.10. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется на основании письменных заявлений работников.
- 3.11. Ежегодные отпуска педагогическим работникам предоставляются из расчета 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.
- 3.12. Отпуск работника, работающим по совместительству, предоставляется за фактически отработанное время.
- 3.13. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.
- 3.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен **под роспись** не позднее, чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).
- 3.15. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям (не менее 14 дней), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).
- 3.16. Работникам, имеющих желание воспользоваться очередным отпуском вне графика, данная возможность может быть предоставлена только по согласованию с Работодателем.
- 3.17. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам или уважительным причинам.
- 3.18. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).
- 3.19. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в учреждении (ст. 128 ТК РФ).
- 3.20. Отпуск без сохранения заработной платы работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя.
- 3.21. Работодатель (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:
- участникам В.О.В. до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - ветеранам труда до 30 календарных дней в году (Закон РФ «О ветеранах»);
 - работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - одиноким матерям до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
 - и в других случаях предусмотренных ТК РФ.
- 3.22. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.
- 3.23. Работникам предоставляются выходные дни (с сохранением среднего заработка) в следующих случаях:
- свадьба работника – от 3 до 5 рабочих дней;

- похороны близкого родственника – от 3 до 5 рабочих дней;
 - иные семейные обстоятельства – до 3 рабочих дней.
- 3.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).
- 3.25. По согласованию с профкомом членам профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (Три) календарных дня, председателю профсоюзного комитета – 5 календарных дней.

4. Оплата труда

- 4.1. Оплата труда работников ГБОУДО ЗДТДиМ осуществляется в соответствии с «Положением о системе оплаты труда» и «Положением о стимулирующих выплатах». Данные Положения разрабатываются и утверждаются руководителем ГБОУДО ЗДТДиМ по согласованию с Профкомом.
- 4.2. Заработная плата работника не может быть ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве.
- 4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ГБОУДО ЗДТДиМ системой оплаты труда.
- 4.4. Работодатель выдает работнику расчетные листки с указанием всех начислений.
- 4.5. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам путем перечисления на личный расчетный счет работника два раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца) (ст. 136 ТК РФ).
- 4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 4.7. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении работникам выплачивается компенсация (ст. 236 ТК РФ).
- 4.8. Система стимулирующих выплат (а также компенсационных выплат) работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты), а также компенсационные выплаты. Порядок и основание для назначения определенной выплаты производится согласно действующей системе оплаты труда («Положение о системе оплаты труда» утверждается Работодателем по согласованию с профкомом). Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу.
- 4.9. Оплата труда работников ГБОУДО ЗДТДиМ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда (производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);
 - доплата за совмещение профессий (должностей);
 - доплата за расширение зон обслуживания;
 - доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - доплата за работу в ночное время;
 - повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - повышенная оплата сверхурочной работы.
- 4.10. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Выплату заработной платы работникам.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- председатель, заместитель председателя первичной организации.

5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель самостоятельно с учетом рекомендаций профсоюзного комитета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОУ.

5.4. Работодатель самостоятельно с учетом рекомендаций профсоюзного комитета обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.5. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

5.6. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.7. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.8. Профсоюз осуществляет:

5.8.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.8.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждении квалификационных характеристик работников.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Работодатель обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации...» от 30.06.2006 № 90-ФЗ и Законом города Москвы от 12 марта 2008 года № 11.

6.2. Для реализации этих задач Работодатель осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

6.3. Работодатель информирует (не чаще чем 1 раз в год) каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (ст. 14 Закона «Об основах охраны труда»). Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего дня с момента сделанного запроса.

