

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования

Центра детского творчества «Эдельвейс»

(МБУ ДО ЦДТ «Эдельвейс»)

на 2017 – 2020 г.г.

От работодателя:

От работников:

Директор МБУ ДО ЦДТ «Эдельвейс» Председатель Совета учреждения:

Комарова О.В. Комарова

Шабанова

«10» 01 2017 г.

«11» 01 2017 г.

М.п.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ММ Чувашская СЗАО Г. Ижевск

Регистрационный № 084 от «10» сентября 2016 г.

Руководитель органа по труду Вед. ст. Г. Шурбилова Л. А.
(должность, Ф.И.О.)



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: **работники учреждения**, именуемые далее "Работники", представленные Председателем Совета муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центра детского творчества «Эдельвейс» и работодатель МБУ ДО ЦДТ «Эдельвейс», представленный в лице директора, именуемый далее "Работодатель",

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Условия договора **обязательны для его сторон** и распространяются на всех работников Учреждения, которые состоят в трудовых отношениях с работодателем, работники признают своим долгом сотрудничать с работодателем для осуществления указанных целей.

1.5. Договор **вступает в силу** со дня его подписания и действует по 1 января 2020 года.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2019 года.

Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие **в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения**, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. **При смене формы собственности** учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. Условия договора и локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с требованиями законодательства. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

1.10. **Все спорные вопросы** по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, они проводят переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях данного коллективного договора.

1.11. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Обязательства сторон

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Председателя Совета учреждения по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

Председатель Совета учреждения обязуется:

- содействовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации и проведению конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышению уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения его условий Работодателем, не выступать организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности; исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции;
- соблюдать Устав, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН, антитеррористический режим в учреждении;
- соблюдать трудовую дисциплину и выполнять установленные нормы труда;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважая субординацию и права друг друга;

- своевременно оповещать руководителя о ситуациях, представляющих угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;
- совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
- бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

3. Оплата труда. Гарантии и компенсации

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе оплаты труда», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

3.2. Размеры доплат, надбавок решаются при обязательном участии комиссии по доплатам, а другие выплаты стимулирующего характера, в том числе и премии, устанавливаются, в пределах средств, направляемых на оплату труда, по представлению руководителя образовательного учреждения и при обязательном участии комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.3. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в их прямые обязанности, осуществляется за дополнительную оплату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно и закрепляются Положением об оплате труда и Перечнем выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников учреждения.

3.4. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, за вредные условия труда и др.) устанавливаются в размерах, не ниже предусмотренных законодательством.

3.5. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными и иными особыми условиями труда, производятся соответствующие доплаты, которые начисляются за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормативных, по результатам аттестации рабочих мест.

3.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.8. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме: 20 числа каждого месяца – аванс и 5 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы или аванса производится накануне этого дня.

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

3.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы оплачивается как простой по вине работодателя.

3.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, если работник предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка.

3.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, ему

причитается денежная компенсация в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета.

3.13. Фонд экономии заработной платы, т.е. разница между плановыми ассигнованиями на оплату труда и фактически использованными, используется образовательным учреждением самостоятельно.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и оказание материальной помощи в пределах фонда экономии заработной платы не может рассматриваться как не целевое расходование средств.

3.14. Если заработная плата работника, включающая все доплаты и надбавки меньше величины минимального размера оплаты труда (МРОТ), то данному работнику устанавливается компенсационная выплата в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.2008 г. №91 ФЗ.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, премирование, оплата стоимости проезда, обучения, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

3.15. Педагогические работники образовательного учреждения, являющиеся молодыми специалистами в возрасте до 30 лет, впервые поступающие на работу или имеющим стаж работы по специальности не менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования имеют право на получение 30% от должностного оклада в соответствии с законом Ярославской области №45-з от 27.06.2007г.

3.16. Со дня присвоения квалификационной категории педагогический работник имеет право на оплату труда в соответствии установленной категории до завершения срока её действия, после чего категория подтверждается либо работник проходит процедуру аттестации на другую категорию.

3.17. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, по графику учреждения, за работником сохраняется заработная плата.

3.18. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (данный пункт не распространяется на работников, работающих по сменам и шестидневным режимом работы)

4. Трудовой договор

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе письменного трудового договора в двух экземплярах для каждой стороны и регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом РФ «Об образовании» и коллективным договором образовательного учреждения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.3. Трудовой договор может быть заключён на неопределенный срок, так и на определённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Т.К. РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 52 Т.К. РФ).

4.5. Объём педагогической нагрузки работника может быть изменён в сторону увеличения или уменьшения в связи с конкретными условиями в учреждении по взаимному согласию сторон и только с письменного согласия работника. По инициативе директора без согласия работника, не позднее чем за 3 дня с письменным предупреждением, только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп;
- временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (не более одного месяца в течение календарного года);
- когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации другая работа на время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинами и др.)
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения 3-х летнего возраста, или после окончания этого отпуска.

4.6. По инициативе директора изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён директором в письменной форме не позднее чем, за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

4.7. Директор учреждения или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами трудового распорядка, должностной инструкцией.

4.8. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ ст. 77.

4.9. Директор может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

4.10. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если работник не приступил к работе в указанный день, то директор учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

4.11. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.12. Работодатель способствует созданию условий для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы работник имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

5. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Председателя Совета учреждения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п. 2, подпункте "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с согласия профсоюзного органа учреждения в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет Совет учреждения письменно не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет Председателю Совета учреждения приказ об утверждении штатного расписания и сроков введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

5.3. О предстоящем высвобождении, сокращении численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее, чем за два месяца.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении других вакантных рабочих мест, имеющих в учреждении.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.6. Педагогические работники имеют право проходить не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников, установленными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы в другую местность, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

5.8. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 7.04.2014 №276; Региональным отраслевым Соглашением по учреждениям системы образования Ярославской области на 2015 – 2017 гг.; и по её результатам устанавливать работникам соответствующие категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графиком режима работы учреждения, утвержденными работодателем с учетом мнения Председателя Совета учреждения, а также условиями трудовых договоров, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для административно-управленческого персонала руководителя, заместителей руководителя, руководителя филиала и главного бухгалтера, устанавливается ненормированный рабочий день, продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учётом мнения Председателя Совета учреждения. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение 2-х дней подряд.

Объём учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия работника.

6.4. Время осенних, зимних, весенних каникул, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение работников образовательного учреждения к выполнению работ, не предусмотренными Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного распоряжения Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, определяемой сторонами.

6.5. Составление расписаний занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогов, как правило, не допускающего перерыва между занятиями. Педагогическим работникам, по возможности предоставляется время для методической работы и повышения квалификации.

Часы свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренным планом учреждения (заседания педагогического совета, методического совета, Совета учреждения, родительского собрания и др.) педагог вправе использовать для повышения профессиональной компетентности, методической и организационной деятельности.

6.6. Периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В периоды отмены образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

6.7. 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 выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По

соглашению сторон отпуск может быть предоставлен работнику до истечения данного срока.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Председателя Совета учреждения, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязан известить работников о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала его (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, определенных 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.

6.11. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

6.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем – 5 дней;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности – 2 дня;

6.13. По желанию работника предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет.

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

6.14. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – 3 дня.

6.15. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

6.16. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемый учебный отпуск:

- работники, совмещающие работу с учёбой в установленном законном порядке.

6.17. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, представляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.

6.18. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы по их заявлению предоставляется право на длительный отпуск

сроком до 1 года без сохранения заработной платы, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

7. Поощрения и взыскания

7.1. Работодатель поощряет работников добросовестно исполнявших трудовые обязанности в различных формах:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

Поощрение в виде премии осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Центра и объявляются приказом директора.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, директор имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания, согласно ст. 192 ТК РФ:

- замечание;
- выговор;
- увольнение с соответствующим основанием.

7.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическими работниками Центра норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от письменного объяснения не препятствует взысканию, об этом составляется акт.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника (ст. 193 ТК РФ), а так же времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

7.6. При наличии у работника дисциплинарного взыскания (замечание или выговор) работодатель вправе не выплачивать работнику стимулирующих выплат полностью или частично.

7.7. Дисциплинарное взыскание объявляется приказом директора. Приказ должен содержать указание на конкретные нарушения трудовой дисциплины, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику в 3-х дневный срок, под роспись, если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом или расписаться, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или охраны по рассмотрению трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

7.9. Дисциплинарное взыскание снимается автоматически и работник считается не подвергшимся взысканию, если он в течение года не подвергался новому взысканию (ст.194 ТК РФ)

7.10. Директор учреждения вправе снять дисциплинарное взыскание до истечения срока по собственной инициативе, просьбе самого работника или ходатайства общего собрания коллектива.

7.11. Педагогические работники могут быть уволены за психическое и физическое насилие над ребёнком, нарушение норм морали, применение рукоприкладства.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель и заместитель директора по АХЧ (уполномоченный по охране труда) обеспечивают разработку и утверждение с учётом мнения Председателя Совета учреждения план мероприятий по охране труда, который является приложением к коллективному договору, а так же инструкции по охране труда для работников.

- Планируют финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и выделяет средства на охрану труда, в том числе на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.
- Обеспечивают разработку Положения об организации работы по охране труда образовательного учреждения. Осуществляют управление охраной труда.
- Обеспечивают обучение и проверку знания требований охраны труда работников, обучение оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях за счет средств учреждения.
- Обеспечивают создание комиссии по охране труда, условия её работы.
- Обеспечивают аттестацию рабочих мест по условиям труда в установленном порядке.
- Обеспечивают за счёт средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы и заработной платы и на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату медицинских книжек.
- Обеспечивают работников за счёт учреждения сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.
- Обеспечивают работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующими нормами.
- Обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и не электротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождения проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, согласно перечня профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке.
- Обеспечивают обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, проведение инструктажей, стажировки на рабочем месте, проверки знаний требований охраны труда работников рабочих профессий в установленные сроки.
- Не допускают работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.
- Осуществляют систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательных процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- Предоставляют документы и обеспечивают беспрепятственный допуск представителям органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.
- Принимают меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся.

- Выполняют предписания органов государственного надзора и контроля, представления органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требованием охраны труда в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ.
- Выполняют другие функции по вопросам охраны труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

9. Порядок реализации и контроль за выполнением

9.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.2. Работодатель и Совет учреждения систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже чем один раз в год отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании работников.

9.3. **Изменения и дополнения** в Договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах государственной инспекции труда.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить **дополнения и изменения** в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

9.4. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.

9.5. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

9.6. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

Принят на общем собрании: протокол № 4

От « 10 » января 2017 г.