

Администрации г.Хабаровска
Управление образования
Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
детско-юношеский центр «Сказка»

УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании
трудового коллектива
«26» июня 2013г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 131 ОТ 17 МАЯ 2013 Г.

муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
детско-юношеский центр «Сказка»
на 2013-2016 года

От работодателя:



От работников:



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 131
от "01" "07" 2013 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников *КСР*

1. Общие положения

Пункт 1.4. читать в следующей редакции.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 Трудового кодекса РФ) *по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений* (часть 2 статьи 30 ТК РФ).

2. Трудовой договор

Пункт 2.4. читать в следующей редакции.

В трудовом договоре оговариваются *определенные сторонами* условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, условия оплаты труда, доплаты, надбавки.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Пункт 2.9. читать в следующей редакции.

По инициативе работодателя изменение *определенных сторонами* условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, том числе и по Муниципальному заданию, изменение количества часов работы по Учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Центра, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

Пункт 2.9.2. читать в следующей редакции.

О введении изменений *определенных сторонами* условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Введение, замена и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения профкома (ст.162 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Пункт 4.4.1. читать в следующей редакции.

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

- лица предпенсионного возраста (один год до пенсии);
- лица, проработавшие в Центре свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (Закон РФ № 84-ФЗ от 30.04.99г.);
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5. Рабочее время и время отдыха

Пункт 5.1. читать в следующей редакции.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ) (за исключением педагогов).

Обслуживающий персонал, учебно-вспомогательный персонал, администрация Центра работают по 40-часовой рабочей неделе.

Для педагогических работников Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

Для педагогов дополнительного образования и концертмейстеров норма часов преподавательской работы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними (*Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»*).

Пункт 5.15. читать в следующей редакции.

По семейным обстоятельствам 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 (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

-работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней в удобное время для них предоставляется:

-работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

-работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте 14 лет, или отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Пункт 5.18. читать в следующей редакции.

Работодатель в течение рабочего дня (смены) предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Пункт 6.5. читать в следующей редакции.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа каждого месяца.

Пункт 6.10.5. читать в следующей редакции.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ ст.157).

Пункт 6.11.2. читать в следующей редакции.

Сохранять за работниками, занятыми выполнением обязательного минимума работ (услуг) и участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя, заработную плату в полном размере.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Пункт 9.4. читать в следующей редакции.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

Пункт 9.8. читать в следующей редакции.

Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Увольнение председателя профкома и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Пункт 9.12. исключить.

11. Контроль выполнения Коллективного договора

Пункт 11.7. читать в следующей редакции.

Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора, пописанного 12 апреля 2013г.

**Изменения и дополнения
в Правила внутреннего трудового распорядка
МАОУ ДОД ДЮЦ «Сказка»**

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

Пункт 2.11. читать в следующей редакции.

Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников Центра проводится директором с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

«Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3 ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

Пункт 2.14. читать в следующей редакции.

Днем увольнения считается последний день работы *за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось его место работы (должность)* (часть 3 статьи 84.1 ТК РФ). В день увольнения администрация Центра выдает ему оформленную трудовую книжку, производит с увольняемым работником денежный расчет.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать

согласие на отправление ее по почте. Со дня направления уведомления администрация Центра освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

4. Права, обязанности и ответственность работников

Пункт 4.6. читать в следующей редакции.

Работники Центра привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном *статьей 193 ТК РФ*.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Пункт 9.4. читать в следующей редакции.

Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня *совершения проступка*.

Взыскание объявляется приказом по Центру. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания (ст. 193 ТК РФ).

10. Оплата труда

Пункт 10.4. читать в следующей редакции.

Заработная плата выплачивается через головной офис Дальневосточного филиала МТС-Банка на расчетные счета работников (пластиковые карты) 2 раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца.