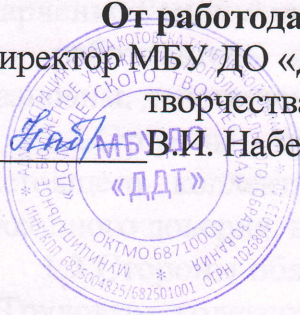


**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Дом детского творчества»
на 2019 – 2022 годы**

От работодателя
Директор МБУ ДО «Дом детского творчества»
В.И. Набережнева



От работников
Председатель профсоюзной организации
Р.А. Марченко

Дата подписания «01» ноября 2019 года

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 570-19 от 16.12.2019
с замечаниями
Начальник управления [подпись]

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – Учреждение) обязательства и ответственность сторон и направлен на обеспечение эффективной защиты нрав и интересов работников Учреждения.

I. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работники в лице их представителя председателя профсоюзного комитета Марченко Раили Анверовны;
- работодатель в лице директора Учреждения Набережной Валентины Ивановны, действующего на основании Устава.

1.2. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнять на основе обоюдного доверия, взаимопонимания и уважения.

1.3. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, независимо от того, являются ли они членами профсоюза.

1.5. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателей (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принятие локальных нормативных актов;
- реализацию прав, предоставленных ему законодательством о специальной оценке условий труда.

1.6. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные на нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представлений о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам власти и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.7. Коллективный трудовой договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.8. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Учреждения;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81 п. 2,3,5 Трудового кодекса РФ;
- обсуждение с работодателем копирование о работе учреждения и внесение предложений по ее совершенствованию.

19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Настоящий коллективный договор заключен на 2019 - 2022 годы вступает в силу с 1 ноября 2019 года и действует по 31 октября 2022 года.

1.11. При реорганизации (ликвидации) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

1.12. Настоящий коллективный договор может быть изменен, дополнен или расторгнут только при взаимной договоренности сторон, о чем заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения другой стороне за одну неделю до начала переговоров.

1.13. Стороны один раз в год отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

II. Прием и увольнение работников

При приеме на работу работодатель обязуется:

2.1. Заключить трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику, при этом содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового Кодекса РФ.

2.2. Как правило, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса РФ.

2.3. Работодатель обязуется при приеме на работу работника ознакомить с его должностными обязанностями.

2.4. В случае заключения трудового договора с испытательным сроком, указать в нем условия об испытании (ст. 70 ТК РФ),

2.5. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то трудовой

договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

2.6. Работодатель должен (ст. 71 ТК РФ):

- письменно предупредить работника, не выдержавшего испытания, о расторжении с ним трудового договора не позже, чем за три дня до увольнения с указанием причин;

- в случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения.

2.7. В случае увольнения работников по сокращению штата, отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок пять лет).

III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Учебная нагрузка педагогическим работникам утверждается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.2. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в очередной отпуск.

3.3. Работники Учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти подготовку за счет средств учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.4. Работникам Учреждения предоставляется возможность своевременного прохождения аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.5. В случае сокращения контингента групп в течение учебного года работникам с их согласия предоставляется возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

IV. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя. Рабочее время сторожей осуществляется по сменному графику.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю, (ст. 133 '1 К РФ), остальных работников - не более 40 часов в неделю.

4.3. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора Учреждения. Время работы не может превышать объема учебной нагрузки педагога.

4.4. Работник посещает мероприятия, проводимые Учреждением, если это предусмотрено Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

4.6. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

Работник, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

4.5. Привлечение к работе в выходные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятия организаций» (с изменениями от 19 марта 2001 года). Руководителям (директору, заместителю) всем категориям педагогических работников - 42 календарных дня, другим работникам (учебно-производственному и младшему обслуживающему персоналу) - 28 календарных дней.

Кроме того, работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

регистрация брака (впервые) - 3 дня;
при рождении ребенка (супругу) - 3 дня;
родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (с I по 4 класс),
за День знаний (1 сентября) - 1 день;
смерти близких, родственников (супругов, детей, братьев, сестер, отца, матери,
родителей жены (мужа) - 3 дня.

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ). Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала,

4.8. Разделение отпуска на части возможно по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ.

4.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней предоставляется по заявлению работника в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокому родителю - в возрасте до 14 лет.

4.10. Работнику, имеющему 2 или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

4.11. 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.

4.12. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

V. Оплата и стимулирование труда

5.1. Заработная плата работнику учреждения начисляется за выполнение им должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. За выполнение работником учреждения других работ и обязанностей производится доплата.

5.2. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний от общей денежной суммы, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.3. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца по месту

работы или по заявлению работника перечисляется на указанный работником счёт в банке».

5.4. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда», с которым должен быть ознакомлен каждый работник Учреждения.

5.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.7. Удержания у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.8. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если выплата заработной платы задержана на срок более 15 дней.

5.9. В случае проведения забастовки работникам, участвующим в ней выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее двухнедельного заработка за месяц забастовки.

VI. Выплаты социального характера

6.1. Для работников Учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

- суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением, численности или штата работников учреждения;

- дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца, при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения;

- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя;

- компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

6.2. Для работников Учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. договора, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации - затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. В связи с юбилейными днями рождения; (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) работника ему производится единовременная выплата в размере 13% должностного оклада (ставки заработной платы).

VII. Охрана труда и улучшение условий для работников

7.1. Обязанности по обеспечению условий труда в Учреждении для работников возлагаются на работодателя.

От профсоюзного комитета ответственным за охрану труда является председатель профсоюзного комитета.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда

Стороны обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев.

7.3. Работодатель:

- осуществляет обязательное медицинское страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования.

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае наличия медицинских противопоказаний к занятию определенным видом деятельности;

- освобождает работников от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров, получающих пенсию по старости или за выслугу лет – на 2 рабочих дня 1 раз в год – с сохранением рабочего места и среднего заработка;

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- распределяет функциональные обязанности по охране труда между руководителями;

- проводит специальную оценку условий труда, информирует работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- организует совместно с профсоюзным комитетом подготовку Учреждения к новому учебному году, осуществляет ремонт помещений согласно выделенных ассигнований;

- обеспечивает выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме;

- разрабатывает (обновляет) и утверждает инструкции по охране труда,

проводит первичный и плановый инструктаж;

- направляет педагогических и руководящих работников на обучение по охране труда;

- осуществляет учет несчастных случаев на производстве в журнале регистрации, оформляет их актом о несчастном случае на производстве;

- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты, размер которых устанавливается по согласованию сторон трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

- обеспечивает работников полагающимся инвентарем, спецодеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;

- предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами;

- выполняет другие требования охраны труда согласно действующего законодательства.

Прошито и пронумеровано
на 11 (Одиннадцать) листах.
Директор МБУ ДО «ДДТ»
В.И. Набережная /В.И. Набережная/

