

**Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Дом детского творчества»**

**Коллективный договор  
на период 2022 - 2025 года**

От работодателя:  
Директор МБУ ДО «ДТ»  
Лебедева С.Ю.



29.09.2022 г.

От работников:  
Председатель представительного  
органа работников  
МБУ ДО «ДТ»

*Сухомина М.Г. Сухомин*

29.09.2022 г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**  
МКУ Администрация  
Парабельского района  
Томской области

Пер. № 06-2022 10 / 10 / 2022 г.

*Александр Александрович Сухомин*

с. Парабель

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ, законодательством Томской области и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее – ДДТ).

1.2. Коллективный договор разработан и заключен между работодателем (администрацией) ДДТ в лице директора Лебедевой Светланой Юрьевной и работниками ДДТ, от имени и по поручению, которого его подписал председатель представительного органа работников Сухомина М.Г.

1.3. Данный договор распространяется на всех работников, в том числе на совместителей, временных и принятых на определенный срок, вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия следующего коллективного договора.

1.4. Работники могут уполномочить представительный орган работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (31 Трудового кодекса РФ, далее ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДДТ, и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда.

1.6. Неотъемлемыми частями Коллективного договора являются приложения, а также принятые в течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Настоящий договор вступает в силу с «29» сентября 2022 г. и действует по «29» сентября 2025 г.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МБУ ДО «ДДТ», реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ДДТ (ст. 43 ТК РФ). В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязанности сторон по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам.

1.10. Настоящий договор является обязательным к применению, в том числе при заключении трудовых договоров с работниками.

Каждая из сторон несет ответственность, в соответствии с законодательством, за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

1.11. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленный Законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовок.

1.12. Стороны договорились, что контроль за выполнением принятых сторонами обязательств по договору возлагается на постоянную двухстороннюю комиссию в следующем составе:

От Администрации ДДТ:

Лебедева Светлана Юрьевна, директор ДДТ;

Бокова Екатерина Дмитриевна, заместитель директора по УВР;

Петрова Ирина Георгиевна, заведующая хозяйством

От представительного органа работников ДДТ:

Сухушина Маргарита Георгиевна, председатель представительного органа

Кольхалова Александра Анатольевна, член представительного органа

Зайнидинова Любовь Владимировна, член представительного органа

1.13. Члены трудового коллектива могут вносить в данную комиссию в письменном виде предложения по внесению дополнений, изменений в данный договор в течение всего срока его действия.

1.14. В течение срока действия договора двухсторонняя комиссия вправе по взаимной договоренности вносить дополнения, изменения в текст Коллективного договора.

1.15. Принятые изменения и дополнения доводятся до сведения всех работников, оформляются приложением к Коллективному договору, и являются его неотъемлемой частью (ст. 44 ТК РФ).

1.16. Отчет о выполнении данного договора проводится на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год.

## **2. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

2.1.1. Принимать меры по своевременному выделению бюджетных средств для нормального функционирования и развития системы образования ДДТ через представление в законодательные (представительные) и исполнительные органы власти предложений по улучшению оплаты труда работникам, создание надлежащих условий по охране труда и технике безопасности, обеспечение социальных гарантий и льгот работников, укрепление и развитие материальной базы ДДТ и др.

2.1.2. Активно участвовать в реализации целевых программ и программы развития профессионального образования, повседневной работе по экономии энергоресурсов, по сохранности и бережному отношению к имуществу ДДТ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Выплачивать по установленному графику заработную плату работникам 2 раза в месяц:

- за 1-ю половину месяца до 26-го числа текущего месяца.

- за 2-ю половину месяца до 11-го числа следующего месяца;

При выдаче зарплаты работникам выдавать ежемесячно расчетные листки.

2.2.2. Своевременно, по согласованию с представительным органом работников, с ознакомлением под расписку, проводить тарификацию педагогических работников. При изменении условий оплаты труда ставить работника в известность под расписку за 2 месяца до изменений.

2.2.3. Оплачивать время простоя (ст. 72 ТК РФ) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее двух

третьей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

2.3. Представительный орган работников в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1 Проводить работу по привлечению членов коллектива ДДТ к организации контроля за бережным отношением к имуществу, эффективным использованием оборудования и материалов, экономным расходованием материальных и энергетических ресурсов, финансовых средств.

2.3.2 Способствовать повышению качества труда работников через развитие инициативы и творчества, разработке индивидуальных методов обучения, окончания курсов повышения квалификации, обучению в высших учебных заведениях.

Своевременно проводить аттестацию педагогических работников, обучение и аттестацию работников по охране труда, электробезопасности, пожарной безопасности, санитарной гигиене.

2.6. С целью расширения гласности и привлечения работников к управлению проводить совещания и собрания трудового коллектива по вопросам финансовой, хозяйственной, кадровой деятельности не реже одного раза в год. Регулярно обсуждать планы и перспективы развития ДДТ.

2.7. Трудовой договор.

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

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон (ст. 67 ТК РФ).

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

2.7.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.7.4 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7.5 В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договора условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.7.6 К трудовому договору для педагогических работников прикладываются целевые показатели эффективности деятельности, которые являются одним из условий осуществления выплат стимулирующего характера.

2.7.7 При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых ДДТ является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем при обеспечении комплектования учебных групп.

2.7.8 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.7.9 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ДДТ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов в связи с неукomплектованностью или отсутствием групп обучающихся;

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7.11 По инициативе работодателя изменение условий, определенных сторонами трудового договора, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДДТ, а также изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции, работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст. 74 ТК РФ).

2.7.12 В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7.13 О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников ДДТ. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДДТ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7.14 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДДТ.

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

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДДТ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки при условии своевременного и в полном объеме финансирования ДДТ Учредителем (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами федерального, регионального и др. уровня. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты.

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

Работодатель обязуется:

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

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

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

4.2. Предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией ДДТ, сокращении численности или штата персонально под расписку не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

4.3. Увольнение членов представительного органа работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

(пункты 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (статьи 82, 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1 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 (за два года до пенсии), добросовестно проработавшие в ДДТ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.5. Представительный орган работников ДДТ постоянно осуществляет защиту социальных гарантий членам трудового коллектива по вопросам обеспечения занятости, приема и увольнения и др. в соответствии с действующим законодательством РФ.

Представляет интересы членов трудового коллектива при ликвидации ДДТ, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5. 1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ДДТ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

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

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении особенности режима, рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность"

5. 2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДДТ (ст.91 ТК РФ, Приложение № 1 к Коллективному договору), расписанием занятий, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5. 3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.
5. 4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДДТ.
5. 5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются при наличии условий, не нарушающих нормальное функционирование ДДТ в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.1 ст. 93 Трудового кодекса РФ);
5. 6. Привлечение работников ДДТ 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.
- Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 пункты 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.
- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.
5. 7. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день может оплачиваться не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.
5. 8. Для педагогов дополнительного образования день отдыха может не совпадать с воскресеньем в связи с расписанием занятий.
5. 9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников.
- В период каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе. График работы в каникулы утверждается приказом директора.
- В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, уход за цветником и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
5. 10. Объем работы педагогических работников в каникулярный период регламентируется их учебной нагрузкой.
5. 11. Периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем



педагогических и других работников ДДТ. Привлечение их к работе в это время регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении особенности режима, рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

5. 12. Очередность предоставления отпусков определяется графиком с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5. 13. В случае предоставления, приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск на период лечения.

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

5. 15. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ст. 127 ТК РФ).

5. 16. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников – до 3-х дней;
- на регистрацию брака работника или его детей – до 3-х дней;
- отцу при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в Вооруженные силы РФ – 1 день;

5. 17. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ч.5, п.4 ст. 47), Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 года №644 предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБУ ДО «ДДТ», утвержденным приказом от 11.06.2019 № 82.

5. 18. Обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников ДДТ осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, с соблюдением требований законодательства с учетом мнения представительного органа работников ДДТ при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты и нормирования труда работников.
- 6.2. Заработная плата работников ДДТ состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии со ст.144 ТК РФ.
- 6.3. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников, размеры доплат и надбавок к должностным окладам, а также выплаты стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника и др.) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников.
- 6.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
- 6.4.1. Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных ст. 130 ТК РФ, включая:
- Величину минимального размера оплаты труда в РФ;
  - Ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми документами, соглашениями, коллективными договорами;
  - Сроки и очередность выплаты заработной платы.
- 6.4.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации;
- 6.4.3. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;
- 6.4.4. Мнения представительного органа работников МБУ ДО «ДДТ».
- 6.4.5. Локальных актов ДДТ, определяющих величину, перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.5. Работодатель обязуется:
- 6.6. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ, в размере среднего заработка.
- 6.7. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из – за невыполнения настоящего коллективного договора, по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере 2/3.
- 6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Обеспечивает бесплатное предоставление библиотечного фонда, медиатеки для использования его педагогическими работниками в образовательных целях.
- 7.2. Предусматривает меры по оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации к деятельности в ДДТ.

7. 3. При наличии финансовых средств оказывать материальная помощь из фонда оплаты труда работникам ДДТ. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор ДДТ на основании письменного заявления работника.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8. 1. Обеспечивать право работников ДДТ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц

8. 2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДДТ обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников ДДТ по охране труда на начало учебного года.

8. 3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет ДДТ.

8. 4. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

8. 5. Проводить в ДДТ специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

8. 6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов представительного органа работников и комиссии по охране труда.

8. 7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ДДТ на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8. 8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8. 9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (ст. 212 ТК РФ).

8. 10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8. 11. Создавать в ДДТ комиссию по охране труда, в состав которой в обязательном порядке должны входить члены профкома.

8. 12. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8. 13. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст.212 ТК РФ).

Работники обязаны:

8. 14. Соблюдать требования охраны труда.

8. 15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи, инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8. 16. Немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

8. 17. Проходить обязательные медицинские осмотры.

8. 18. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ, ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫМ ОРГАНОМ РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились о том, что:

9. 1. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий Коллективного договора.

9. 2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9. 3. Работодатель обязан предоставить представительному органу работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9. 4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью представительного органа работников, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9. 5. Работодатель по согласованию представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа работников, по инициативе работодателя (с.82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания и истечение 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие вопросы

9. 6. Члены представительного органа работников:

9.9.1. Включаются в состав комиссий ДДТ по тарификации, аттестации педагогических работников ДДТ, специальной оценке условий труда, охране труда.

9.9.2. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и представительным органом работников на основе Коллективного договора в решении вопросов финансирования ДДТ, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации и аттестации педагогических работников.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

Представительный орган работников обязуется:

10. 1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива МБУ Д «ДДТ» по социально-трудовым вопросам, их правах и гарантиях деятельности.

10. 2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10. 3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10. 4. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива МБУ ДО «ДДТ» в комиссии по трудовым спорам и суде.

10. 5. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному органу.

10. 6. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий с учетом мнения представительного органа работников.

10. 7. Осуществлять контроль за соблюдением в ДДТ Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Министерством образования и науки РФ от 07.04.2014г. №276.

10. 8. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную деятельность с работниками ДДТ.

10. 9. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками ДДТ.

10. 10. Совместно с администрацией ДДТ организовывать работы по улучшению условий охраны труда.

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

Стороны договорились, что:

11. 1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11. 2. Функции контроля выполнения данного Коллективного договора осуществляют представительный орган работников и администрация ДДТ.

Они обеспечивают контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, отчитываются об итогах контроля на Общем собрании работников.

Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11. 3. В случае нарушения или невыполнения Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11. 4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

## **12. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников.
3. Соглашение по охране труда.