

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между первичной профсоюзной организацией  
работников МБУ ДО «Дом творчества»  
и администрацией учреждения  
на 2016 – 2018 гг.

**От работодателя:**

Директор МБУ ДО  
«Дом творчества»

\_\_\_\_\_ Е.В. Гордеева

**от работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ И.С. Ульянова

Дата подписания «28» марта 2016 г.

## 1. Общие положения

Настоящий Договор заключен между работодателем и трудовым коллективом МБУ ДО «Дом творчества» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по обеспечению стабильной и эффективной деятельности учреждения, находящегося в ведении управления образования администрации городского округа город Выкса.

1.1. Договор является правовым актом и призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Договора, контроль и ответственность.

1.2. Сторонами Договора (далее - стороны) являются: работники учреждения в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации;  
работодатель – учреждение в лице директора.

Стороны согласились с тем, что первичная профсоюзная организация выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, условий и охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной поддержки работников.

1.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор в учреждении обязателен к применению при заключении трудовых договоров работников учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Договор не может содержать условий, снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.7. С учетом финансовых и производственных возможностей Договор может предусматривать дополнительные меры поддержки, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, другими нормативными правовыми актами.

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При внесении дополнений и изменений в настоящий Договор, инициатор выступает с соответствующим предложением о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к договору оформляются дополнительным соглашением, которое доводится до сведения работников учреждения и является неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.9. Ни одна из сторон Договора не может в течение установленного срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Стороны Договора обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора вступить в переговоры для заключения нового Договора.

1.11. Текст Договора размещается в Интернете на странице МБУ ДО «Дом творчества» – **ddtvyksa.ucoz.ru**

1.12. В случае реорганизации учреждения права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения (ст.162 Трудовой кодекс РФ). К ним относятся:

- Правила внутреннего распорядка.
- Положение об оплате труда работников.
- Соглашение по охране труда.
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им дополнительного отпуска.
- Положение о премировании работников.
- Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы
- Другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- консультации с работниками по вопросам принятия локальных актов;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- согласование с профкомом;
- другие формы.

1.18. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами, распространяется на отношения, возникшие между сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения положения его работников, администрация учреждения и первичная профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в учреждении, результативности деятельности МБУ ДО «Дом творчества», конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы и приоритетных проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация учреждения:

2.2.1. Содействует деятельности комитета профсоюза работников Дома творчества.

2.2.2. В муниципальном бюджетном учреждении сохраняется система централизованного отчисления профсоюзных взносов бухгалтерией управления образования, согласно поданным заявлениям.

2.2.3. Работники (в том числе и совместители) учреждения, не члены профсоюза, делегировавшие свои права профсоюзной организации учреждения и на которых распространяется положение данного Коллективного договора, ежемесячно отчисляют на счет районной профсоюзной организации 1% заработной платы по безналичному расчету (ст. 377 ТК РФ).

2.2.4. Для четкого применения метода поощрений в условиях образовательного учреждения разрабатывается совместно с профкомом Положение о распределении стимулирующего фонда.

2.2.5. Организует своевременное финансовое обеспечение деятельности муниципального учреждения исходя из объема лимитов бюджетных

обязательств муниципального бюджета, предусмотренных для муниципальных бюджетных учреждений.

2.2.6. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников учреждения.

2.2.7. Предоставляет первичной профсоюзной организации, по ее запросам, информацию о численности и составе работников учреждения, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы, по категориям персонала, средствах, направляемых на премирование коллектива и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Предоставляет возможность представителям первичной профсоюзной организации принимать участие в совещаниях, комиссиях и других мероприятиях.

2.2.9. Обеспечивает учет мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников – прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3. Первичная профсоюзная организация:

Осуществляет свою деятельность строго в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Ведет учет работников муниципального бюджетного учреждения, нуждающихся в санаторном лечении. Добивается выделения путевок на отдых в оздоровительных лагерях для детей членов профсоюза.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.3.5. Информировывает заблаговременно о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

2.3.6. Способствует созданию нормального микроклимата в образовательном учреждении, содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

2.3.9. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.3.10. Обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

### **3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки.**

**Стороны исходят из того, что:** важнейшим условием благополучия человека является его занятость.

3.1. В учреждении трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.56 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.2. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориальных соглашений, коллективного договора, устава образовательного учреждения и иных локальных актов учреждения.

3.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде, региональным и районным Соглашением, коллективным договором.

3.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Трудовой договор с вновь прибывшим работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа групп, количества обучающихся, изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.) (ст. 72,74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации.

3.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по

соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам устанавливается в порядке, установленном нормативными правовыми актами РФ и Нижегородской области с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

3.9. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогам.

3.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога возможны только:

- По взаимному согласию сторон;
- По инициативе работодателя в случаях:
  - временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
  - восстановления на работе педагога дополнительного образования, ранее выполнявшего эту работу;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком, или после окончания этого отпуска.

3.11. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

#### **Администрация МБУ ДО «Дом творчества»:**

3.13. Гарантирует, что высвобождения работников, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения по инициативе органов управления, могут осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца, письменного уведомления выборного профсоюзного органа, где называются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться; срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.14. Анализирует количественный и качественный состав педагогических кадров, укомплектованность ими образовательного учреждения, потребность подготовки педагогов в педагогических учреждениях, предоставляет управлению образованием данные по педагогическим вакансиям.

3.15. Содействует повышению квалификации педагогических работников учреждения.

3.16. Содействует своевременной и качественной аттестации педагогических кадров учреждения.

3.17. Предоставляет педагогическим работникам учреждения право вносить корректировку в содержание программ обучения по согласованию с методическим кабинетом.

3.18. Предоставляет педагогическим работникам право выбирать методики и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей в соответствии с валеологическими требованиями.

3.19. Осуществляет подготовку материальной базы образовательного учреждения к началу учебного года, сезонную подготовку инженерных систем, контроль над рациональным использованием здания в целях создания необходимых условий труда работников и обучения воспитанников.

3.20. Организует проведение ежегодных бесплатных медицинских осмотров работников учреждения.

3.21. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 179 ч.3. но при равных основаниях преимущественное право на работу имеют члены профсоюза; работники, у которых до пенсии осталось менее 5 лет; имеющие больший стаж работы (ст. 179 ТК РФ).

3.22. Расторжение трудового договора с членом профсоюза по инициативе работодателя производится по согласованию с профкомом муниципального бюджетного учреждения (ст. 82 ТК РФ).

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

3.24. Не вправе требовать от работников образовательного учреждения выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а также налагать взыскания или увольнять их за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

### **Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора:**

3.25. Считать массовым высвобождение работников в размере 10% от числа работающих в случае ликвидации учреждения.

3.26. Считать, что педагогический работник обладает более высокой квалификацией, если он имеет более высокую квалификационную категорию, или имеет педагогический стаж 20 и более лет, победы собственные и обучающихся в областных, Всероссийских, международных конкурсах, публикации в Интернет-проектах, научно - методических журналах и сборниках по вопросам методики обучения и воспитания детей в учреждении дополнительного образования.

3.27. Условия трудового договора не могут противоречить трудовому законодательству РФ.

### **Профсоюзная организация учреждения:**



3.28. Оказывает бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза в вопросах занятости, найма, увольнения, предоставления льгот и гарантий, контролирует соблюдение законодательства в пределах своей компетенции.

3.29. Контролирует ход выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, своевременно информирует управление образованием обо всех случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора в целях принятия мер для разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

3.30. Принимает участие в работе комиссий по подведению итогов работы, фронтальных проверок учреждения.

#### **4. Оплата труда**

##### **Стороны признают необходимым:**

4.1. Продолжить работу по совершенствованию системы оплаты труда, механизма оценки качества труда и стимулирования работников.

4.2. Добиваться повышения оплаты труда в образовании, ежегодной индексации объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.3. Обеспечивать право образовательного учреждения самостоятельно формировать и использовать фонд оплаты труда в пределах ассигнований, выделяемых на финансовый год.

4.4. Соблюдать в учреждении требование законодательства по учету мнения профсоюзного органа при разработке локальных нормативных актов по вопросам оплаты и нормирования труда работников.

4.5. В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпусков, других выплат, независимо от наличия вины работодателя, производить выплаты с начислением процентов в соответствии со ст.236 ТК РФ.

4.6. Считать общественной работой на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников.

4.7. Предусматривать меры поддержки молодых преподавательских кадров в течение трех лет с момента поступления на работу.

##### **Администрация ДДТ:**

4.8. Гарантирует, что учреждение на основании Закона «Об образовании» определяет размеры заработной платы работников на основе отраслевой системы оплаты труда, решения правительства, администрации области, органов местного самоуправления городского округа город Выкса.

4.9. Гарантирует, что экономия фонда заработной платы используется для стимулирования труда работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда образовательного учреждения.

4.10. Гарантирует, что учреждение может увеличивать размеры доплаты надбавок по сравнению с гарантированными государством, вводить доплаты стимулирующего характера для работников учреждения с учетом средств местных бюджетов, собственных или привлеченных средств.

4.11. Гарантирует работникам учреждения оплату простоев, происшедших не по вине работника, из расчета 2/3 заработной платы. Руководитель учреждения может привлекать работников, с их письменного согласия, к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ по учреждению, не требующих специальных навыков, оплата им будет производиться из расчета месячного оклада.

4.12. Педагогам - совместителям оплата труда производится согласно их тарификации.

4.13. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.14. Администрация учреждения разрабатывает график рабочего времени всех категорий работников с учетом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

4.15. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права производится по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения (ст. 372 Трудовой кодекс РФ).

4.16. Осуществляет выплату заработной платы дважды в месяц -12 и 27 числа каждого месяца (ст. 136 Трудовой кодекс РФ).

4.17. Администрация учреждения не имеет права обязывать работника выполнить работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ № 95, части 2 и 3 статьи 37 Конституции РФ, статьи 4, 142, 236 Трудовой кодекс РФ).

Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

Оплата труда при этом производится как при простое, имевшем место не по вине работника (ст. 157 Трудовой кодекс РФ).

#### **Профсоюзная организация учреждения:**

4.18. Оказывает бесплатную консультативную помощь членам профсоюза по вопросам оплаты их труда и другим вопросам применения Трудового кодекса Российской Федерации.

4.19. Осуществляет контроль над выполнением администрацией учреждения всех уровней действующего Коллективного договора.

4.20. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсации, пособий, доплат, надбавок, содействует конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

### **5. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», зарегистрированном в Минюсте Российской Федерации 25 февраля 2015 г. регистрационный № 36204; Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным планом, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69.

5.3. Администрация учреждения разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников с учетом специфики работы и нормы рабочего времени и согласует их с профкомом.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 Трудовой кодекс РФ)

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.99 ТК РФ).

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью производственного процесса, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом

обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели по согласованию с профсоюзным комитетом утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Предоставление ежегодного удлиненного отпуска осуществляется на основе Постановления Правительства Российской Федерации от 14 мая

2015 года 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.10. Работникам, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 Трудового кодекса Российской Федерации) и среднего заработка.

5.11. До ухода педагога в отпуск администрация МБУ ДО «Дома творчества» доводит объем учебной нагрузки на будущий учебный год персонально до сведения каждого педагога. Изменение объема учебной нагрузки может быть произведено только с письменного согласия педагога, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества объединений.

5.12. При распределении педагогической нагрузки сохраняется принцип преемственности и объем нагрузки, который был в предыдущем году.

5.13. Предельная наполняемость объединений устанавливается в соответствии с Уставом учреждения. За сверхнормативную наполняемость объединений устанавливаются доплаты.

5.14. Расписание занятий объединений согласуется с профсоюзным комитетом с учетом производственной целесообразности и максимальной экономии времени педагога.

## **6. Охрана труда**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### **Администрация МБУ ДО «Дом творчества»:**

6.1. В рамках своих полномочий и в соответствии с требованиями законодательства решает функциональные задачи управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в рамках Трудового кодекса Российской Федерации, Отраслевого стандарта «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения. ОСТ-01-2001», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.08.2001 года № 2953.

6.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

6.3. Создает в соответствии со статьей 217 трудового кодекса Российской Федерации службу охраны труда. Обеспечивают численность и работу службы охраны труда в соответствии с приказом от 11 марта 1998 г. № 662 "О службе охраны труда образовательного учреждения".

6.4. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей. Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 6.5. Содействует в организации обучению и проверке знаний работников в области охраны труда.
- 6.6. Содействует в организации проведении работ, связанных с проведением аттестации рабочих мест и сертификации работ по охране труда в образовательном учреждении.
- 6.7. Информировывает управление образования о состоянии охраны труда и производственного травматизма в учреждении.
- 6.8. Контролирует обеспечение работников спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.
- 6.9. Осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.10. Обеспечивает совместно с Председателем первичной профсоюзной организации контроль над проведением мероприятий по охране труда, надзор за условиями труда. Анализирует состояние охраны труда в учреждении.
- 6.11. Разрабатывает план мер по улучшению условий и охраны труда, контролирует его выполнение.
- 6.12. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6.13. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти и суде.
- 6.14. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения и обучающимися. Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 6.15. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.
- 6.16. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом.
- 6.17. Обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении не по вине работника.
- 6.18. Сохраняет место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**Стороны совместно:**

6.19. Контролируют создание в учреждении образования комиссии по охране труда.

6.20. Контролируют проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных учреждениях в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 апреля 2011г. № 342 Н.

6.21. Осуществляют контроль за выполнением Соглашений по охране труда в образовательном учреждении, подведомственном управлению образования администрации городского округа город Выкса. Способствуют устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

## **7. Социальные гарантии, льготы, компенсации работникам учреждения**

7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренным Законом Российской Федерации "Об образовании", независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам и без документального подтверждения ее целевого использования.

7.2. Если порядком предоставления средств не установлено иное, учреждение самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на

- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий труда;
- организацию отдыха сотрудников;
- мероприятия по охране здоровья и оздоровления сотрудников;
- другие социальные нужды сотрудников и их детей;
- укрепление материально-технической базы;
- содержание здания;
- капитальный ремонт;
- благоустройство территории и другие производственные нужды.

Стороны рекомендуют работодателю за счет собственных средств, в том числе от приносящей доход деятельности:

7.3. Выплачивать работникам при выходе на пенсию единовременное материальное вознаграждение.

7.4. Устанавливать премии для творчески работающих педагогов, для работников за успехи в реализации задач модернизации образования.

7.5. Выплачивать единовременное материальное вознаграждение при предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя.

7.6. Создавать условия для организации питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.

#### **Стороны совместно договорились:**

7.7. Коллективным договором учреждения работникам предоставляется:

1. Оплачиваемые кратковременный отпуск в следующих количествах:

- а) бракосочетание самого работника – 3 дня;
- б) бракосочетание ребенка работника – 3 дня;
- в) рождение ребенка (супругу) – 2 рабочих дня;
- г) смерть детей, родителей, супруга, супруги, брата, сестры – 3 дня;
- д) в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- е) для проводов в армию детей - 2 дня;
- ж) родителям первоклассников 1 сентября – 1 день.

Кратковременный отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

2. Дополнительные дни к очередному отпуску, при условии не нарушения нормальной работы учреждения:

- а) за работу без больничных - 1 день;
- б) председателю профкома - 3 дня;
- в) членам профкома – 1 день;
- г) за успехи в работе (согласно) - 1 день;

7.8. Работникам, проживающим в сельской местности, производить компенсацию 50% проезда к месту работы и обратно на пригородном транспорте в пределах городского округа город Выкса согласно представленным проездным документам (ежемесячно, при наличии бюджетных средств).

7.9. Обеспечивать направление педагогических работников на повышение квалификации и профессиональную подготовку с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов.

7.10. Гарантируется предоставление педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы неоплачиваемый отпуск, продолжительностью до одного года с сохранением места работы.

7.11. Работникам учреждения, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска одновременно с отпуском по основной работе с сохранением места работы и среднего заработка.

7.12. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 дней в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.263)



## 8. Аттестация

### Стороны считают возможным:

Разрешать педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию и работающим в должностях с другими наименованиями, по которым совпадают профили преподаваемых предметов, профили деятельности, через два года после установления первой категории по предыдущей должности проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по занимаемой должности.

8.1. Сохранять повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории на срок до одного года по истечении срока ее действия педагогическим работникам в случаях:

- длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;
- по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- по возвращении из отпуска длительностью до одного года;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости, остался один год и менее.

8.2. Устанавливать условия оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

### Стороны рекомендуют:

8.3. Содействовать повышению квалификации педагогических работников учреждения.

8.4. Содействовать своевременной и качественной аттестации педагогических кадров учреждения.

8.5. Работодателю письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца.

8.6. Для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускать только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.7. Работодателям письменно доводить информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее чем за месяц до ее начала.

## **9. Гарантии прав профсоюзных организаций и их органов.**

### **Стороны исходят из того, что:**

9.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», уставом учреждения, коллективным договором.

9.2. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации определяются ст. 377 ТК РФ.

### **Администрация МБУ ДО «Дом творчества»:**

9.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации и проведения собраний работников, также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту в Интернет и необходимые нормативные документы.

9.4. Предоставляет профсоюзному органу по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.5. Содействует профсоюзной организации в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.6. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач предоставленных законодательством прав.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.7. Администрация учреждения устанавливает председателю профсоюзного комитета доплату в размере 10% от минимального оклада по должности.

Увольнение председателя (заместителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, по основаниям, установленным п.2, 3 части 1 ст.81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.8. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а руководитель и его заместитель - соответствующего вышестоящего

профсоюзного органа.

9.9. Члены выборного органа профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе конференций, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором.

9.10. В соответствии со ст. 370 ТК РФ профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

9.11. В соответствии со ст. 370 Трудового Кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборный профсоюзный орган вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе, представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.12. Представители профсоюзной организации входят в состав аттестационных комиссий всех уровней.

9.13. Стороны считают необходимым сохранить сложившуюся практику безналичной уплаты членских профсоюзных взносов при наличии письменного заявления членов профсоюза, не допускать случаев задержек перечисления профсоюзных взносов на счета профсоюзных органов.

9.14. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения, принимается при поощрении работников, их аттестации.

9.15. Сохраняет членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами.

9.16. Предоставляет возможность присутствия представителей участников коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением договора, касающихся финансирования и материально-технического обеспечения учреждения.

9.17. Направляет на предварительное согласование с районной организацией профсоюза проекты нормативно-правовых актов, вносимых в администрацию городского округа, затрагивающих принципиальные социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников - субъектов договора.

## **10. Контроль сторон за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон, заключительные положения.**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до следующего коллективного договора.

10.2. Контроль выполнения данного коллективного договора

осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно.

10.3. Информация о выполнении коллективного договора рассматривается на совместном заседании администрации и выборного профсоюзного комитета.

10.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, использование трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

10.5. Текст настоящего Договора доводится администрацией до сведения работников учреждений, до сведения первичной профсоюзной организации, членов профсоюза.

10.6. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Договора, мер социальной поддержки, предусмотренных коллективным договором учреждения.

10.7. Информация сторон о выполнении настоящего Договора рассматривается на заседании комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и доводится до сведения работников учреждения.

Ход реализации, итоги выполнения Договора регулярно освещаются сторонами на производственных совещаниях.