

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск» на 2022-2024 гг

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Дом детского творчества г. Нижнеудинск»
Директор _____ О.О. Масицкая
«01» июня 2022 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования
«Дом детского творчества г. Нижнеудинск»
Представитель трудового коллектива
_____ Т.А. Туйкина
«__» _____ 2022 г.

Согласовано:
представитель первичной профсоюзной
организации _____ Е.П. Миронец
«30» августа 2022 г.

Администрация МР муниципального
образования «Нижнеудинский район»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № _____ 15
«28» _____ 10 _____ 2022 г.
_____ Туйкина _____ Туйкина Т.А.
должность подпись ФИО

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации МО «Нижнеудинский район».

Регистрационный № _____

Дата регистрации _____



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НИЖНЕУДИНСКИЙ РАЙОН»**

665106, Иркутская область,
г. Нижнеудинск, ул. Октябрьская, 1
тел.: 8 (395-57) 7-05-64; факс: 8(395-57) 7-05-04

E-mail: nuradm@rambler.ru

от «18» октября 2022 г. № 4578

Директору муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Дом детского творчества
г. Нижнеудинск»
О.О. Масицкой

Уважаемая Ольга Олеговна!

В соответствии со статьей 50 Трудового Кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск».

Дата регистрации 28.10.2022 г., регистрационный номер 15.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

И.о. мэра муниципального образования
«Нижнеудинский район» - первый
заместитель мэра

Е.В. Бровко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск»

на 2022 – 2024 годы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск» (далее – ДДТ г. Нижнеудинск) О.О. Масицкой и представителем трудового коллектива Т.А. Туйкиной, в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст.123 ТК РФ), обеспечения и соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в ДДТ г. Нижнеудинск, на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения дополнительного образования, решение трудовых, социальных, профессиональных и экономических вопросов работников образования находящихся в подведомстве Управления по культуре, спорту и молодежной политике администрации муниципального района муниципального образования «Нижнеудинский район» в соответствующий период.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и экономические и профессиональные отношения между работниками в лице их представителя и работодателем, на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ) сроком на тригода.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 14 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, а также, в случае расторжения

трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива и работодателем:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о выплатах стимулирующего характера;
- 3) инструкции по охране труда для работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мотивированного мнения представителя трудового коллектива;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами один раз в год по предложению одной из сторон.

II. Права и обязанности сторон

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения,

повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

2.1. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- 1) соблюдать действующие законодательные и правовые акты, договоры о труде, коллективный договор;
- 1) гарантировать безопасные, здоровые условия труда;
- 2) обеспечивать сохранность имущества учреждения;
- 3) учитывать мнение представителя трудового по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- 4) предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу;
- 5) осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников (обеспечение бесплатной спецодеждой и санитарно-гигиеническими средствами);
- 6) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным органом;
- 7) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- 8) работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором;
- 19) знакомить нанимаемого работника с коллективным договором, условиями работы и оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.2. Работодатель имеет право:

- 1) осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- 2) предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из трудовых правонарушений;
- 3) налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину.

2.3. Работники признают за собой следующие обязанности:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (должностными обязанностями);
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и санитарно-гигиенические правила;
- 3) обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами работников Учреждения;
- 4) своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- 5) незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному

руководителю при возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

б) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.4. Работники имеют следующие права:

- 1) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 2) на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;
- 3) обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами к специалистам и работодателю.

2.5. Представитель трудового коллектива признает за собой следующие обязанности:

- 1) нести ответственность за реализацию общих целей учреждения и сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными и другими органами управления и власти, исход которых затрагивает интересы всего трудового коллектива;
- 2) осуществлять контроль выполнения коллективного договора, трудового законодательства, законодательства по охране труда;
- 3) обеспечивать бесплатную правовую помощь работникам, представлять, отстаивать и защищать их интересы в государственных, хозяйственных и общественных органах по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;
- 4) нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей; добиваться повышения уровня жизни работников;
- 5) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 6) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством.

2.6. Права представителя трудового коллектива Учреждения:

Представитель трудового коллектива пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и разделом 12 настоящего договора.

Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются:

- 1) За три месяца до окончания срока действия договора, стороны начинают переговоры о разработке проекта нового коллективного договора.
- 2) В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующей паритетной комиссией администрации ДДТ г. Нижнеудинск и представителя трудового коллектива, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в 3-дневный срок с момента получения другой стороной уведомления о вынесении вопроса на рассмотрение комиссии.
- 3) Работодатель признает представителя трудового коллектива единственным полномочным представителем работников Учреждения,

ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии.

4) Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

5) Работодатель обязуется содействовать деятельности представителя трудового коллектива, не препятствовать его деятельности, не ограничивать законные права работников, не препятствовать осуществлению этих прав.

6) Заключив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений коллективного договора. При обнаружении нарушений коллективного договора, работодатель принимает меры к их устранению и меры дисциплинарного воздействия к лицам, допустившим невыполнение взаимных обязательств.

III. Трудовой договор

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.3. Работодатель при заключении трудовых договоров с работниками использует примерную форму трудового договора и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

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

3.5. В заключаемом с работником трудовом договоре обязательно должны быть отражены определенные сторонами условия:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии с действующим штатным расписанием, или конкретная трудовая функция;
- 4) права и должностные обязанности работника;

- 5) характеристика условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжёлых и, вредных и (или) опасных условиях;
- 6) режим труда и отдыха;
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер должностного клада работника, доплаты, надбавки, стимулирующие выплаты);
- 8) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.6. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

3.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ч.1 ст.59 ТК. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.8. Срочный трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы (по болезни, на время отпуска, декрета и др.), с работниками, из числа педагогического состава-на период учебного года.

3.9. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.

3.10. Работодатель вправе при приеме на работу применить для работника испытательный срок – 3 месяца, а для заместителей директора – 6 месяцев.

3.11. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса утверждается с учетом мнения представителя первичной профсоюзной организации.

3.12. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

3.13. В случае сокращения численности, или штата работников, работодатель обязуется:

- 1) все вопросы, связанные с сокращением штата, изменением структуры, реорганизацией учреждения рассматривать предварительно с участием представителя трудового коллектива;
- 2) высвобождаемому работнику предлагать рабочие места, в соответствии с его квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные места, имеющиеся в Учреждении;

3.14. О предстоящем высвобождении, в связи с сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально, под

роспись не менее, чем за 2 месяца до сокращения. При массовом высвобождении - не менее чем за три месяца.

3.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с предусмотренными ст.179 ТК РФ, ст.261 ТК РФ имеют лица:

- 1) предпенсионного возраста (в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального закона Российской Федерации от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». Гражданами пенсионного возраста являются граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию, в том числе назначаемую досрочно);
- 2) проработавшие в учреждении более 15 лет;
- 3) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 4) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- 5) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

При сокращении численности, или штата не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи;

Данные категории лиц не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

При увольнении работника в связи сокращением численности или штата работников, а так же ликвидации учреждения, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения, а при массовом увольнении (10% от работающих в соответствии с отраслевым районным соглашением) за 3 месяца.

3.16. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- 1) приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники Учреждения;
- 2) выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- 3) в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с работниками - совместителями.

3.17. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

3.18. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.19. При изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника, продолжаются.

3.20. Смена собственника имущества не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, за исключением директора, его заместителей (ст.75 ТК РФ).

3.21. Объем часовой учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Порядок определения учебной нагрузки осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601).

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

3.23. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам дополнительного образования и другим работникам, ведущим преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

3.24. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, больше, или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

3.25. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической деятельностью в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.26. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях, в соблюдением норм Трудового кодекса РФ.

3.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст.113 ТК РФ.

3.28. Уменьшение, или увеличение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, или приказе директора учреждения, возможны только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, 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.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться, как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

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

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

3.31. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.32. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.33. Трудовым договором, или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

3.34. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым Договорам с работниками организации, реализующей программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителя и его заместителей, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.35. На педагогических работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.36. Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.37. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения дополнительного образования, а также сокращением численности, или штата работников, рассматриваются в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

3.38. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

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

IV. Защита персональных данных работника

4.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.2. Работодатель не имеет право получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом.

4.3. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника

только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

V. Рабочее время

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Начало рабочего дня для преподавателей определяется учебным расписанием. Являться необходимо за 15 минут до начала занятия, заблаговременно подготовить рабочее место, материалы и т.д..

Рабочее время обслуживающего персонала регулируется графиком работы и фактическим рабочим днем с учетом работы по совместительству и прочего свыше ставки. Начало рабочего времени каждой категории персонала (кроме педагогов дополнительного образования) определяется графиком, режимом работы.

Продолжительность рабочего времени в Учреждении для сотрудников составляет 40 часов в неделю, для преподавателей – шестидневная часовая рабочая неделя, с одним выходным днем (воскресенье), из расчета восемнадцать часов за одну ставку.

5.3. Обслуживающий и вспомогательный персонал покидают рабочее время после завершения уборки помещений, оборудования, инвентаря по истечении рабочего времени, предусмотренного графиком работы.

5.4. Периоды зимних и летних каникул, не совпадающие с отпуском работников, а также отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и других работников. В эти периоды директор учреждения вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им

рабочего времени с сохранением заработной платы).

5.5. В Учреждении применяется шестидневная рабочая неделя.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.7. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха по мере необходимости, или к очередному отпуску. Вызов работника на работу в выходные и праздничные дни производится только по соглашению сторон, при написании заявления о согласии выйти на работу (ст. 153 ТК РФ).

5.8. Педагогические работники не вправе по своему усмотрению изменять расписание уроков, отменять или переносить их.

5.9. Все работники в случае невозможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом директору учреждения, либо его заместителям. В противном случае это будет считаться прогулом.

5.10. Работники имеют право на совмещение профессий (должностей).

5.11. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, которые утверждаются директором Учреждения.

5.12. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов дополнительного образования.

5.13. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.14. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно - необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение этой работы может повлечь за собой

порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

5.15. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

VI. Время отдыха

6.1. График очередности предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарных день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 1 календарный день, бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- учебный отпуск – количество дней в соответствии со справкой из

учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию;

6.3. Общим выходным днем является воскресенье.

6.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.5. Всем педагогическим работникам устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.6. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляется одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению в количестве 4-х оплачиваемых дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

6.7. По желанию работника, по письменному заявлению, и с учетом возможности производства, отпуск может быть использован с разрывом, одна часть которого должна быть не менее 14 календарных дней. Также работодатель обязан предоставлять внеочередной отпуск при наличии у работника путёвки на отдых и лечение.

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

6.9. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным, или иным обстоятельствам, по заявлению работника (ст.116 ТК РФ).

6.10. В соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернойбыльской АЭС» работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый семидневный отпуск вместе с основным отпуском или по желанию работника в другое нужное ему время.

VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования для нужд учреждения.

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с

учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

7.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-174 ТК РФ.

VIII. Оплата труда и нормы труда

Стороны признают, что:

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локально-нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Иркутской области, ст.9 Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.40 Основ законодательства Российской Федерации «О культуре», Федеральным законом от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020 года, протокол №13, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования Иркутской области от 07.11.2017 года №93-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Министерство образования Иркутской области»; Законом Иркутской области от 27.12.2016 года №131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»; Распоряжениями профильных Министерств РФ о среднем размере оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений»;

Примерным положением об оплате труда работников, утвержденное Приказом Управления по культуре, спорту и молодежной политике от 29.08.2018 года №63.

8.1. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанным в соответствии с трудовым законодательством и принятыми правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников осуществляется, на основании разработанного образовательным учреждением, в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами, «Положения о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск»

8.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда устанавливается после проведения специальной оценки условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4 % тарифной ставки (оклада).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат и надбавок.

8.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца и осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца.

8.5. Заработная плата работникам сохраняется в полном объеме:

- 1) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ);
- 2) за время простоя не по вине работника (карантин, санитарно-эпидемиологические и климатические условия (ст. 157 ТК РФ);
- 3) за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- 4) на время приостановления деятельности учреждения дополнительного образования вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- 5) на период забастовки ввиду невыполнения Соглашения, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 6) на период отмены занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69);

8.6. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% должностного оклада

(ставки), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

8.7. Повышение оплаты труда производится:

- 1) за работу в выходной и нерабочие праздничные дни, но не менее, чем в двойном размере;
- 2) за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в том числе за переработку рабочего времени.

8.8. Изменение размеров окладов заработной платы (должностных окладов) при присвоении квалификационной категории производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

8.9. Оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания, или травмы за первые три дня нетрудоспособности производится за счет средств работодателя.

Родителям имеющим детей в возрасте от года до семи лет с 01.09.2021 г., больничный лист оплачивается в размере 100%, не зависимо от стажа.

8.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

IX. Гарантии и компенсации

Работодатель:

9.1. Работникам, обучающимся заочно в высших и средних профессиональных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.

9.2. Выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

9.3. При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, возмещает его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

9.4. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным Законом (ст.2 ТК РФ).

9.5. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

9.6. Выплачивает ежемесячное пособие в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

9.7. Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования (периодические медицинские осмотры работников) (ст.185, 266 ТК РФ).

Х. Совместные обязательства сторон

Стороны обязуется:

- 1) Осуществлять контроль перечисления страховых взносов.
- 2) Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих.
- 3) Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 4) Работникам школы за высокое качество работы в связи с юбилейными датами - 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д. производить единовременное вознаграждение в соответствии с действующим Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества г. Нижнеудинск».
- 4) Производить стимулирующие выплаты сотрудникам за особые заслуги и конкретные достижения в труде. Не допускать деление стимулирующей выплаты поровну среди всех работников, это искажает смысл и понятие выплаты.

Х. Охрана труда

11.1. Стороны договорились, что:

- 1) политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья учащихся и работников по отношению к результатам педагогической деятельности Учреждения;
- 2) работодатель, работники учреждения сотрудничают в целях обеспечения охраны труда.

11.2. Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать всем работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний ими норм, правил и инструкций по охране труда;
- 2) заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- 3) выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- 4) проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охранетруда;
- 5) обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности;
- 6) запрещать допуск к работе лиц, не прошедших обучение по охране труда;

7) организовывать общественный контроль состояния условий охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

11.3. Работники обязуются:

- 1) соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- 2) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, обо всех нарушениях по охране труда, а также о ситуации, которая создает угрозу здоровью и жизни людей;
- 3) при получении травмы на производстве работники обязаны немедленно обратиться в ближайшее медицинское учреждение и поставить в известность руководителя.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия на любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

12.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы в размере 1% перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

12.4. Для осуществления уставной деятельности Профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально трудовым и другим вопросам.

12.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.

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

12.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного

профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

12.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

12.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - 2) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - 3) разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.1, 3 ТК РФ);
 - 4) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - 5) установление заработной платы;
 - 6) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - 7) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - 8) размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

XII. Обязательства профкома

Профком обязуется:

13.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Участвовать в разработке проектов нормативных правовых актов, программ, касающихся социально-трудовых прав работников учреждения.

13.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Участвовать в подготовке к проведению специальной оценки условий труда работников.

13.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

13.7. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

13.8. Содействовать успешному выполнению производственных задач, сотрудничать с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины,

соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

13.9. Разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

ХIII. Заключительные положения

14.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Действующим законодательством.

14.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

14.3. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются, в случае возникновения забастовочной ситуации, определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

14.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

14.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников об перспективах развития, важнейших организационных изменениях в учреждении, рассматривать предложения работников по вопросам деятельности учреждения, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

14.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.7. Рассматривает в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

14.8. Разъясняют условия коллективного договора работникам учреждения.

14.9. Представляют сторонам необходимую информацию, в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468957989

Владелец Мацицкая Ольга Олеговна

Действителен с 08.11.2022 по 08.11.2023