

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации:
М.Б. Баканова

« 26 » 01 2016г.

Утверждаю:
И.о. директора МКОУ ДО
«Дом детского творчества»:
Л.В. Романова



« 26 » 01 2016г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества»
г. Карабаш
2016- 2019г.**

г. Карабаш
Челябинская область

СОДЕРЖАНИЕ.

	стр.
1 Общие положения	3
2. Прием и увольнение сотрудников. Трудовой договор.	4
3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.	7
4. Организация труда, режим работы, время отдыха.	8
5. Оплата и стимулирование труда работников.	11
6. Охрана труда и улучшение условий работающих.	13
7. Решение социально-бытовых вопросов.	15
8. Решение трудовых споров.	15
9. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора.	15
10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора.	19
11. Подписи сторон.	20

Приложение:

- а. Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников МКОУ ДО «Дом детского творчества» г. Карабаша
- б. Правила внутреннего трудового распорядка.

МКОУ ДО «Дома детского творчества» г. Карабаша (далее - Учреждение) в лице исполняющего обязанности директора Романовой Людмилы Владимировны и сотрудники МКОУ ДО ДДТ г. Карабаша в лице председателя первичной профсоюзной организации Бакановой Марины Борисовны (далее - Профком) заключили настоящий договор о нижеследующем.

1. Общие положения

- 1.1 Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МКОУ ДО «ДДТ» и устанавливающим взаимные обязательства и ответственность между работниками и работодателем.
- 1.2 Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.
- 1.3 Работодатель признает Баканову Марину Борисовну единственным представителем работников, поскольку он уполномочен, общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений (собрание протокол № 13 от 24.11.2009г.).
- 1.4 Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов составляющих его содержания, реальности обеспечения принятых обстоятельств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.
- 1.5 Коллективный договор заключается сроком не более **трех лет** и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.6 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.
- 1.7 Текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение Коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9 При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10 При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

- 1.11 В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12 В течение срока Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации Коллективного договора решаются Сторонами.
- 1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзной организации:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Учебный план МКОУ ДО «ДДТ»;
 - Положение об оплате труда работников МКОУ ДОД «ДДТ» г. Карабаша;
 - Положение о системе нормирования труда в МКОУ ДОД «ДДТ» г. Карабаша;
 - Перечень инструкций по охране труда;
 - Другие локальные нормативные акты.
- 1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением через профком:
- учет мнение (по согласованию) Профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию.

2. Прием и увольнение сотрудников. Трудовой договор.

При приеме на работу работодатель обязуется:

- 2.1 Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 ТК РФ.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа на работу. Трудовой договор не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя ст. 67 ТК РФ.
- 2.3 Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок».

2.4 Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться:

-по инициативе работника;

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы ст. 59 ТК РФ;

- для выполнения сезонной работы.

2.5 Прием на работу без трудовой книжки не допускается. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Учреждение обязано при приеме на работу работника проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством.

2.6 В случае приема на работу с 3- месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре ст.70 ТК РФ.

2.7 Если работник не приступил к работе в установленный договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8 При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст. 71 ТК РФ.

2.9 В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10 В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условия о срочном характере трудового договора утрачивают силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.11 В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющих преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ,

- лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии два года).

- проработавшим в организации более 10 лет.

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

При сокращении численности или штата не допускать увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

2.12 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (одинокие – при наличии ребенка, до 14 лет или ребенка инвалида до 16 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В том случае работодатель (или правопреемник) обязаны принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, квалификации, а при отсутствии таковой возможности

трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.13 При приеме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта в соответствии с законодательством о паспортах, военного билета для военнообязанных) требуется предъявление документа о специальном педагогическом образовании, справка об отсутствии (наличии) судимости и о состоянии здоровья, а также сведения о противодифтерийной иммунизации в течение последних 10 лет (ст. 65 ТК РФ).

2.14 При приеме работников на работу знакомят их (под роспись) с Уставом МКОУ ДО «Дом детского творчества», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда, должностной инструкцией, коллективным договором.

2.15 Лица, поступающие на педагогическую работу, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование педагогов проводится и после приема их на работу.

2.16 На педагогических работников не распространяется ограничение в приеме на работу лиц, связанных между собой близким родством или свойством.

2.17 Изменение структуры или статуса Учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления выборного органа первичной Профсоюзной организации не менее чем за 3 месяца.

2.18 Преподавательская работа лицам, выполняющим помимо ее основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания этого отпуска.

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

2.20 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год. В связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, а также при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст. 74 ТК РФ).

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

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

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.1 Учреждение обеспечивает занятость основных работников ДДТ (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

3.2 Учебная нагрузка утверждается приказом директора ДДТ с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации.

3.3 Работник должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.4 В случае сокращения групп в течение учебного года представлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.5 Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.6 Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата по основному месту работы. Работника, направляемого 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.7 Своевременно создать аттестационную комиссию Учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации.

3.8 Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

- 3.9 Организовать проведение педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных учреждений и по ее результатам установить работникам соответствующие полученные квалификационным категориям разряды и оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.
- 3.10 Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня, предусмотренным (ст. 173- 177 ТК РФ.)
- 3.11 Своевременно готовить материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников

4. Организация труда, режим работы, время отдыха.

- 4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным директором с учетом мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения. Для методиста и педагога - организатора устанавливается нагрузка не превышающая 36 часов в неделю. Для педагогов дополнительного образования продолжительность рабочего времени- 18 часов в неделю, 24 часа в неделю для концертмейстера (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1061).
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 4.3 Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графика отпусков.
- 4.4 Рабочее время педагога определяется расписанием занятий, утвержденное директором с учетом мнения профсоюзной организации. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагога.
- 4.5 Если приостановка работы в выходные дни невозможна по производственно-техническим причинам и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно Правилам внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работниками (ст. 111 ТК РФ).

- 4.6 Работа в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.7 В каникулярное время технический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охране учреждения и т.д.), в пределах установленного рабочего времени.
- 4.8 Неполное рабочее время устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ.
- 4.9 Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов).
- 4.10 Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, его замы по должности. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного соглашения работника с учетом мнения профсоюзной организации (ст.113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).
- 4.11 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной платы в порядке, предусмотренном положением оплаты труда.
- 4.12 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Всем педагогам дополнительного образования предоставляется отпуск 42 календарных дня, техническим работникам - 28 календарных дней.
- 4.13 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Учреждение обязано предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

- 4.14 Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).
- 4.15 Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 4.16 Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 116-119 ТК РФ, а так же:
- работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 рабочих дня;
 - администрация по согласованию с профсоюзной организацией может вводить дополнительно оплачиваемый отпуск от 3-х до 6-ти дней за высокие показатели (результаты) в труде, за выполнение сверхурочной работы, а также женщинам, воспитывающих детей - инвалидов.
- 4.17 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работником в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье 5 дней;
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
 - в связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
 - для проводов детей в армию 2 дня;
 - в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 дней;
 - на похороны близких родственников 5 дней;
 - работающим пенсионерам по старости 14 дней;
 - участникам Великой Отечественной войны 35 дней;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 14 дней;
 - работающим инвалидам 60 дней;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 10 дней и членам профсоюзной организации 5 дней.
- 4.18 Педагоги, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка (ст. 335 ТК РФ).
- 4.19 Некоторые категории работников имеют возможность воспользоваться правом на отпуск независимо от стажа непрерывной работы в организации, к этим категориям относятся:
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
 - работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
 - некоторые другие категории работников, предусмотренные федеральными законами в соответствии со ст. 123 Трудового кодекса РФ, по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в

отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации;

- лицам, работающим по совместительству, в соответствии со ст.286 ТК РФ ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, то есть, даже если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, отпуск ему все равно предоставляется.

5. Оплата и стимулирование труда работников.

5.1 Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, утвержденной Постановлением РФ. Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации.

5.2 Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.3 Зарботную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц по месту работы 10 и 25 числа каждого месяца для основных сотрудников и не реже одного раза в месяц для совместителей. По заявлению работника заработную плату можно перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя ст. 136 ТК РФ.

5.4 При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится на кануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.

5.5 Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами ст. 137, 138 ТК РФ.

5.6 Оплату за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать в соответствии с законом ст. 153, 154 ТК РФ.

5.7 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

5.8 Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников.

5.9 Изменение разрядов оплаты труда и размера ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающее право на повышение размера ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении соответствующей категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10 При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в размере до 50%

5.11 С учетом мнения профсоюзной организации директор разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, надбавках, дополнительных и других видах материального поощрения и стимулирования сотрудников». Положение вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения. Устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- за профессиональное мастерство;
- за высокие показатели в труде;
- по другим основаниям.

5.12 При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту - доплата в размере месячной ставки заработной платы;
- при рождении ребенка - месячный оклад;
- в случае длительного лечения (операции) - месячный оклад;
- выплата материальной помощи работникам с учетом мнения профкома.

5.11 Юбилерам (50...75 лет) в соответствии с Положением о премировании производить единовременную выплату при стаже работы в организации до 5 лет половину должностного оклада, свыше 5 лет один должностной оклад.

5.12. В случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством РФ.

5.13 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 173-177).

5.14 Гарантии и размер компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться по договоренности сторон.

5.15 Ответственность за своевременность и правильность оплаты размеров и выплат заработной платы работникам несет директор учреждения ст.142 ТК РФ.

5.16 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения ст. 140 ТК РФ.

- 5.17 Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней ст. 142 ТК РФ.
- 5.18 Профсоюзная организация принимает участие в разработке и согласованию Положения о премировании и осуществляет контроль:
- за правильностью применения Положения о премировании;
 - за правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок;
 - за своевременной выплатой заработной платы;
 - за установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормами правовыми актами по охране труда обязуется:

- 6.1 Обеспечить право работников ДДТ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 6.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.3 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.4 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- 6.5 Создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- 6.6 Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.7 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.8 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов в инструктаж и других материалов за счет учреждения.

- 6.9 Обеспечить работников полагающимся инвентарем, специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами (ст. 221 ТК РФ).
- 6.10 Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.
- 6.11 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.12 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.13 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
 - распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
 - оценку состояния условий труда на рабочих местах;
 - своевременное расследование несчастных случаев.
- 6.14 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 6.15 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.16 Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:
- гибели работника - до 3-х минимальных размеров оплаты труда;
 - получения работником инвалидности - до 2-х минимальных размеров оплаты труда;
- 6.17 Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.18 Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт помещений.
- 6.19 **Работники обязуются** соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- походить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательное предварительное и периодическое медицинское обследования.

6.20 Профком обязуется:

- организовать Физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

Условия и охрана труда женщин

6.21 В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства работодатель принимает на себя обязательства:

6.22 Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.23 Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие не могут быть проведены во вне рабочее время.

6.24 Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательство:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет;
- разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в период, когда позволяют производственные условия.

7. Решение социально-бытовых вопросов

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2 Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся и выделения ссуды на его приобретение.
- 7.3 Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в имеющихся детских дошкольных учреждениях.
- 7.4 В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в установленном размере по соглашению сторон.
- 7.5 При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь до 100% оклада.

- 7.6 Проводит работу по организации отдыха детей сотрудников в период каникул.

8. Решение трудовых споров

- 8.1 Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ДДТ по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесение изменения и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешается в соответствии с ст. 382 ТК РФ.
- 8.2 Комиссия по трудовым спорам образуется из равного количества представителей работников и работодателя с последующим утверждением на общем собрании работников образовательного учреждения.
- 8.3 Разрабатывается и утверждается положение о комиссии по трудовым спорам с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 8.4 Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385 ТК РФ).
- 8.5 Порядок решения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418)

9. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

Гарантия профсоюзной деятельности

- 9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4 Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п.2, подп. «б», п.3, п.5, ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
- 9.5 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездное помещение для собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения в

доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.6 Работодатель обеспечивает через бухгалтерию ежемесячно безналичное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1%, при наличии их письменных заявлений.

9.7 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций. А также для участия в работе органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель вправе разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.

9.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормированных актов, содержащих нормы трудового права.

9.10 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11 В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа.

9.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);

- привлечь к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.109 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление размеров дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам (ст.147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Обязанности профкома

Профком обязуется:

- 9.13 Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. 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.
- 9.14 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.15 Принимает участие в разработке и согласовании проекта Положения о премировании и осуществляет контроль за его исполнением
- 9.16 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.17 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.18 Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.19 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (195 ТК РФ).
- 9.20 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.21 Участвовать в работе комиссии по организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.22 Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
- 9.23 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.24 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

- 9.25 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 9.26 Проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.
- 9.27 Участвует в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охране труда.
- 9.28 Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
- 9.29 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.Срок действия и формы контроля за выполнением условий коллективного договора

Стороны договорились, что:

- 10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган труда.
- 10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.
- 10.3 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, организационных и других изменениях.
- 10.4 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положения и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 10.5 Рассматривают сроком в 10 дней все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.6 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения - забастовки.
- 10.7 Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникшие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, решаются сторонами путем принятия компромиссного решения.
- 10.8 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- 0.9 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.
- 0.10 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 0.11 Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МОУ ДОД «Дом детского творчества».

11. Подписи сторон.

И.О. директора МКОУ ДО
«Дом детского творчества»

Председатель первичной
профсоюзной организации

Л.В. Романова

М.Б. Баканова

С коллективным договором ознакомлен:

1. Алексеева Л.Н. *Л.Н.*
2. Зайцева С.В. *С.В.*
3. Дмитрина Т.Б. *Т.Б.*
4. Мерзликина Л.Г. *Л.Г.*
5. Еремин В.П. *В.П.*
6. Балютов Ю.С. *Ю.С.*
7. Забнина Г.В. *Г.В.*
8. Кутикова Е.Д. *Е.Д.*
9. Плаксина Л.Г. *Л.Г.*

10. Юрьев В.Н. *В.Н.*
11. Чернышева А.А. *А.А.*
12. Кашафутданова Д.Г. *Д.Г.*
13. Набиулина Г.Х. *Г.Х.*
14. Белкин А.К. *А.К.*
15. Баканов С.С. *С.С.*
16. Зайнетдинова Г.А. *Г.А.*

