

Работодатель:  
Директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Дом детского творчества»

 Л.М. Киянова

«06»  2023 года



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Дом детского творчества»


 Ф.В. Чермошенцева

«06»  2023 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Дом детского творчества»  
Первомайского района Тамбовской области  
на период с 28.08.2023 по 27.08.2026 г.г.  
(с изменениями)

ПРИНЯТО  
общим собранием  
трудового коллектива  
протокол от 06.10.2023г. № 7

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№	497-23 от 31.10.2023
На	17 (семнадцать) листах
Министр	

Тамбовская область  
р.п. Первомайский  
2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» Первомайского района Тамбовской области (далее – Дом детского творчества).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Дома детского творчества и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя – директора.

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 в течение 5 дней после регистрации в Министерстве труда и занятости населения Тамбовской области.

Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизация организации в форме преобразования.

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

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 28 августа 2023 года и действует до 27 августа 2026 года.

1.13. Сторонами определяются следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- по согласованию профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

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

Согласно ст. 59 ТК РФ по соглашению сторон срочный трудовой договор заключается:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия определенные сторонами трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе

объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся. Педагогам дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, в соответствии со статьей 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Стороны обязуются:

-создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со статьей 384 Трудового кодекса Российской Федерации для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и администрацией учреждения по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

2.15. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников;

- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-трудовых вопросов.

### **3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности работников Дома детского творчества (в разрезе специальности).

3.2.2. Направлять педагогических работников Дома детского творчества на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

3.3.4. Организовывать один раз в пять лет проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276) и по её результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, повышающие коэффициенты к окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается лицам, предусмотренным ч. 2 ст.179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста, за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости; лицам, проработавшим в

учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; лицам, награжденным государственными наградами; не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до трёх лет, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования (при получении ими образования соответствующего уровня впервые).

4.2.2. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.2.3. лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Дома детского творчества, либо сокращения численности или штата работников учреждения, предоставлять не более трех часов в неделю из рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях и оплата производится пропорционально отработанному времени:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14

лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ)

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе.

Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.7 Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).



Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1 ТК РФ).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 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 (ст.123 ТК РФ)

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

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335ТК РФ).

5.9.2. Предоставлять работникам, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5.9.3. В соответствии со статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней с согласия руководителя учреждения и с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

5.9.4. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам продолжительность – до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, установленных ст.128 ТК РФ.

5.9.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка; введение указанных локальных актов

учреждения осуществляется с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации Дома детского творчества.

5.9.6. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для проводов детей в Армию – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда.

6.2 Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно «Положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Дом детского творчества», приказ от 30.03.2022г. №27.

6.3. Заработная плата работников включает в себя:

- ставки, оклады, должностные оклады;
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты.

6.4. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) 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.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца:

-заработная плата за первую половину месяца - 25 числа каждого месяца;

-заработная плата за месяц - 10 числа каждого месяца.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ И ПОРЯДОК ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

7.1. В пределах фонда оплаты труда учреждения работникам раз в год оказывается единовременная материальная помощь, в размере 2-х окладов.

7.2. Работодатель выплачивает разовые (единовременные) премии к юбилейным датам работников, достигших 50, 55, 60, 65, 70-летнего возраста и последующие каждые пять лет.

Премия для женщин выплачивается в следующих размерах:

к 50 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 55 летию - 10 000 (Десять тысяч) рублей;

к 60 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 65 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 70 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

и последующие каждые пять лет - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

Премия для мужчин выплачивается в следующих размерах:

к 50 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 55 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 60 летию - 10 000 (Десять тысяч) рублей;

к 65 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

к 70 летию - 5 000 (Пять тысяч) рублей;

и последующие каждые пять лет - 5 000 (Пять тысяч) рублей.

7.3. Работникам оказывается материальная помощь по следующим основаниям:

- рождением у работника ребенка в размере - 10 000 рублей;

- бракосочетанием в размере – 5 000 рублей;

- в случае утраты личного имущества работником в результате стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) в размере – 15 000 рублей;

- в случае особой нуждаемости в лечении особо тяжелого заболевания и восстановлении здоровья работника – 15 000 рублей;

- в связи со смертью работника в размере -10000 рублей;

- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, дети, муж, жена) в размере – 5 000 рублей.

7.4. Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной материальной помощи является заявление работника на имя руководителя учреждения с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение (справка о рождении, свидетельство о браке, справка из медицинского учреждения и т.д.).

7.5. Решением о выплате материальной помощи и ее размере оформляется приказом руководителя учреждения. В приказе указываются

основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи, источник выплаты материальной помощи.

7.6. Подготовка приказа о выплате материальной помощи производится на основании визы руководителя, на заявлении работника.

7.7. В связи со смертью самого работника учреждения материальная помощь выплачивается родственникам умершего работника (супруг(е), детям или родителям) по их заявлению при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи.

## **8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Педагогический работник имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям.

8.2. Педагог дополнительного образования имеет право отказать любому, не имеющему разрешения администрации, в посещении своего занятия.

Стороны договорились:

8.3. В целях социальной защиты и трудовых прав работников администрация Дома детского творчества будет добиваться своевременного выделения в полном объеме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования учреждения.

8.4. Для успешного выполнения учебно-воспитательной работы, создание условий труда в Доме детского творчества администрация обязана:

- осуществлять текущий ремонт помещений Дома детского творчества;
- проводить анализ обеспечения кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке;
- своевременно проводить работы по подготовке здания к зиме.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

9.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и по ее результатам: осуществлять работу по охране и безопасности труда и в порядке и сроки, установленные по согласованию профсоюза.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, стажировку, 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.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

9.9. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 214 ТК РФ).

9.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 216.1 ТК РФ).

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников по согласованию с профсоюзом (ст. 214 ТК РФ).

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

9.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.14. 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 работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.15. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, освидетельствований.

9.16. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, а также работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее месяца с того дня, как получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации, в этот срок не включаются дни болезни, отпуска и другое время отсутствия работника, за ним сохраняется место работы (должность).

Если даже после консультаций общее согласие так и не было достигнуто, то работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда ст. 373 ТК РФ.

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет

первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. 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 выборных органов Профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.8. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

10.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (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), направлять педагогических работников Дома детского творчества на получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»); проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям и проведение аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется один раз в пять лет (ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»),

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

11.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять 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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).



11.7. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников и учреждения.

11.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

12.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и Министерством труда и занятости населения Тамбовской области.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Тамбовской области.


12.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

12.6. Настоящий Договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня, подписания его сторонами.

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 17

(двадцать) листов

Директор МБОУ ДО  
«Дом детского творчества»

 Л.М. Киянова

