

От работодателя

Директор
МБУ ДО «Дом детского творчества»
(должность руководителя)


С.А. Кортикова
(подпись) (расшифровка подписи)

«04» апреля 20 25 г.



От работников

Педагог дополнительного образования
(представитель трудового коллектива)


М.Н. Амосова
(подпись) (расшифровка подписи)

«04» апреля 20 25 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»**

На период
04.04.2025 по 03.04.2028.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
04.04.2025 (протокол №6)

Юридический адрес:
171720 Тверская область,
г. Весьегонск,
ул. Степанова, д.27

Активат
Чтобы ак

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования интересов сторон и заключен в целях создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Федеральных законах РФ, законах Тверской области.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного дополнительного образования «Дом детского творчества» (далее «Учреждение») в лице директора Кортиковой Светланы Александровны действующий на основании Устава «далее - «Работодатель» и Работниками МБУДО «Дом детского творчества».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, соглашениями. С учетом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и работающих по совместительству.

1.7. Собрание работников выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе: вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности

обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9.Работодатель обязуется рассматривать предложения собрания работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать собранию работников свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.10.Работодатель обязуется информировать собрание работников о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления собранию работников копии такого решения, в течение 10 (Десяти) дней, с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.11.В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.12.Коллективный договор, изменения и дополнения в настоящий договор, в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения.

2. Трудовой договор и гарантии занятости.

2.1.Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано в отношении каждого работника. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается объём педагогической работы в неделю.

2.2.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3.Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных в ст.59 ТК РФ. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.4.При сокращении численности или штата работников в соответствии со статьёй 179 ТК РФ при равных условиях преимущественное

право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

2.5. При освобождении работников по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

2.5.1. Информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения, до сведения работников (персонально и под расписку) - не менее, чем за два месяца до увольнения;

2.5.2. в соответствии со статьёй 180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;

2.5.3. Согласно статье 180 ТК РФ о предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатить ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

2.5.4. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателей, кроме случаев полной ликвидации учреждения;

2.5.5. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

2.5.7. Работодатель обязуется создать меры для профессиональной подготовки, переподготовки высвобожденных лиц;

2.6. Трудовой договор также может быть расторгнут работодателем в случаях:

2.6.1. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.6.2. несоответствия работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью неспособным;

2.6.3. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации и его заместителей);

2.6.4. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.6.5. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

2.6.6. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

2.6.7. появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

2.6.8. в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;

2.6.9. в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;

2.6.10. при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

2.7. Привлечение работников учреждения образования на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории МБУДО «ДДТ» и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательному учреждению, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер её оплаты.

2.8. Руководитель образовательного учреждения не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных учреждений по пункту 1 статьи 81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Педагоги реализуют право повышения квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 5 лет бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по соглашению с работодателем.

2.10. Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами учреждений образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого персонала 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагога-психолога, методиста, педагога-организатора составляет 36 часов педагогической работы в неделю. Рабочее время педагогов дополнительного образования в период учебных занятий определяется учебным расписанием и Правилами внутреннего трудового распорядка, норм часов за ставку заработной платы 18 часов в неделю. График работы иных категорий работников - продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.2. Продолжительность недельной нагрузки педагога устанавливается трудовым договором, а также расписанием и годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3.3. Составление расписания занятий на полугодие осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. В расписании предусматриваются, по возможности, дни для методической работы повышения квалификации, в течение рабочей недели с учётом специфики образовательного учреждения.

3.4. Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом с соблюдением преемственности преподавания и интересов детей. Объем учебной нагрузки, а также её характер сохраняются на протяжении учебного года, за исключением личного заявления педагога, в случае уменьшения количества часов по учебному плану. Объем учебной нагрузки педагога на новый учебный год устанавливается до ухода в отпуск.

3.5. Работа по дополнительным трудовым соглашениям (договорам) проводится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

3.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в соответствии со статьёй 93 ТК РФ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а

также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.7.В соответствии со статьёй 95 ТК РФ установить продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных дней, сокращением рабочего времени на один час для работников с 40 часовой неделей.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ:

3.8.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

3.8.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3.8.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

3.9. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в обычном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со статьёй 153 ТК РФ.

3.10.В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производить оплату такой работы согласно законодательству.

4. Отпуск

4.1.Согласно статье 123 ТК РФ график отпусков утверждается, работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.2.График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска

производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня его начала (статья 136 ТК РФ). В случае задержки оплаты отпуска работник вправе требовать переноса отпуска количество дней задержки выплаты.

4.3. Согласно статье 125 ТК РФ при разделении отпуска по частям, хотя бы одна из частей должна быть менее 14 дней.

4.4. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с администрацией, может быть перенесён на другое время.

4.5. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, кроме установленных законодательством, предоставляются также в следующих случаях:

4.5.1. вступление в брак самого работника - до 5 дней;

4.5.2. в случае бракосочетания члена семьи работника - до 2 дней

4.5.3. работнику-отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 дней

4.5.4. в связи с проходами члена семьи в армию - до 3 дней

4.5.5. в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней

4.5.6. в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней

4.6. Работники, призванные на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеют право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.7. Согласно статье 262.2. ТК РФ Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. В соответствии со статьёй 136 ТК РФ выплачивать заработную плату каждые полмесяца и только в денежной форме в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении для выплаты заработной платы с выходным или не рабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи в руки.

5.3. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

5.4. В соответствии со статьёй 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

5.4.1. незаконного оставления работника без работы, его увольнения или перевода на другую работу;

5.4.2. отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

5.4.3. задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

5.4.4. других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

5.5. В соответствии со статьёй 379 ТК РФ, в целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровья за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

5.6. В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.1995г. № 46 лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на их обязанности, может быть установлена та же категория оплаты труда, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

5.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников:

5.7.1. Во время отпуска по уходу за ребёнком при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год.

5.7.2. Педагогическим и руководящим работникам, достигшим пенсионного возраста, в случае продолжения или возобновления ими педагогической деятельности сохраняется квалификационная категория, установленная при аттестации, на два года.

5.7.3. В соответствии со статьёй 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов.

6. Улучшение условий охраны труда.

6.1. Обеспечивать работу в соответствии с отраслевым стандартом, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

6.2. В соответствии со статьёй 212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а так же внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.3. Обеспечить своевременное выполнение мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год.

6.4. Не позднее 20 августа проводить проверку готовности МБУДО «ДДТ» к новому учебному году. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.5. До 15 сентября выполнять все запланированные работы по подготовке МБУДО «ДДТ» к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

6.6. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда. Угрожающих жизни здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

7. Иные социально-трудовые льготы и гарантии.

7.1. В соответствии со статьёй 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников:

7.1.1. повышающих образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки;

7.1.2. повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения по согласованию с руководителем.

7.2. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

7.2.1. объявления благодарности;

7.2.2. награждения почётной грамотой;

7.2.3. награждения ценным подарком;

7.2.4. представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

7.3. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с праздничными датами.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется «Сторонами» и соответствующим органом по труду.

8.2. Функция контроля за выполнением коллективного договора в «Учреждении» осуществляются администрацией «Учреждения» и работниками «Учреждения».

8.3. Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей «Работодателя» и «Работников» «Учреждения».

9. Заключительное положение.

9.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с 04.04.2025 года. По истечении установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу в период действия.

9.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

9.3. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

9.3.1. -предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля, за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

9.3.2. -отчитываются, о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

9.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора.

9.5. Работодатель обязуется в течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников.