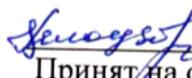


От работодателя:
Директор МБОУ ДО
«Дом детского творчества»
172 730 Тверская обл.

г.Останков
ул. Володарского д.56.
тел. (48 235) 5-16-37
О.Г. Комарова.



От работников:
Представитель
работников МБОУДО
«Дом детского творчества»

 Белоусова Л.П.
Принят на общем собрании
коллектива
Протокол № 4 от 28.05.2021г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
Дополнительного образования «Дом детского творчества»
на 2021-2024 г.г.

Раздел 1. Общие положения.

Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ ДО «Дом детского творчества» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1.1.1. Работодатель в лице директора МБОУ ДО «Дом детского творчества»
О.Г. Комарова

1.1.2. Педагоги и обслуживающий персонал МБОУ ДО «Дом детского творчества», именуемые далее "Работники", представленные представителем работников, в лице Белоусовой Л.П., именуемой далее "Представитель работников".

1.1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.2 Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим принципы согласованных действий в вопросах труда и основывающимися на нормах Конституции РФ, Законе РФ «Об образовании», Указа президента и постановлениях Правительства РФ, касающихся вопросов развития системы образования, действующего законодательства РФ о труде, Закона Тверской области «Об образовании в Тверской области», других законодательных и нормативных актах.

1.3 В течение срока действия настоящего договора стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договоренности вносить в договор изменения и дополнения в письменной

форме, не противоречащие действующему законодательству.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, независимо от членства в профсоюзной организации.

1.5. Положения коллективного договора должны быть учтены при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками учреждения, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия индивидуальных трудовых договоров с работниками образовательного учреждения, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором недействительны.

1.6. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, уважая права, друг друга, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в установленном законом порядке.

1.7. Стороны договорились:

- профсоюзный комитет образовательного учреждения, ее выборный орган, выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и утверждении коллективного договора, ведении коллективных переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем приема, перевода, увольнения (в т.ч. по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха, социальных гарантий и льгот; - ни одна из сторон в течение установленного срока действия коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания.

Он действует в течение 2013 - 2016 г. г. до заключения нового договора. Срок действия настоящего коллективного договора 3 года. По взаимной договоренности сторон срок действия коллективного договора может быть пролонгирован на срок не более 3 лет

2. Предмет Договора.

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. При этом Стороны берут на себя обязательства достигать взаимопонимания путем переговоров, уважительного отношения друг к другу.

Раздел 2. Трудовые соглашения

2.1. Трудовые соглашения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме, по общему правилу на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается лишь в строго оговоренных случаях (Ст. 59 ТК РФ). Перевод работника, работающего на условиях бессрочного Трудового договора, на работу по срочному трудовому договору может быть произведен только по его личному письменному заявлению.

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника по сравнению с определенными в законодательстве о труде, в соглашениях и настоящем коллективном договоре.

При заключении срочного трудового договора, кроме срока его действия, в нем указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (Ст. 59 ТК РФ).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок (до 5 лет - Ст. 58 ТК РФ), при отсутствии достаточных к тому оснований (установленными полномочными органами - Рострудинспекция или суд) считается заключенным на неопределенный срок.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан:

- Договор заключить в письменной форме;
- Прием на работу оформить приказом, который объявляется работнику под роспись в 3

дневный срок со дня его подписания;

- В 5-ти дневный срок внести в трудовую книжку работника запись о приеме на работу с точным указанием должности согласно Положению о Новой системе оплаты труда;
 - Ознакомить работника под роспись с локальными нормативно-правовыми актами, действующими в учреждении: Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), настоящим коллективным договором и др.
- 2.3. Существенными условиями труда при заключении трудового договора следует считать: место работы (при заключении срочного трудового договора и дата ее окончания); наименование должности и специальности (с указанием их в точном соответствии с тарификационными характеристиками и штатным расписанием учреждения); права и обязанности работника и работодателя; характеристики условий труда, компенсация и льготы работнику за работу в условиях, отличных от нормальных, режим труда и отдыха (при отличие его от нормального); условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки и другие выплаты компенсирующего характера). О введении изменений существенных условий труда работник должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.
- 2.4. Расторжение трудового договора с работником образовательного учреждения -членом профсоюза работников образования по инициативе работодателя проводить в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа независимо от основания увольнения (по Ст. 81 ТК РФ).
- 2.5. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе сверх перечня, установленного Ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок 1 год).

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца, перечислением денежных средств на лицевой счет работника в банк либо выдачей наличных в кассе организации.

3.1.3. При совмещении профессий (должностей) и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, производить доплаты.

3.1.4. Установить систему материального стимулирования по результатам труда, в том числе:

3.1.4.1. по результатам работы за месяц;

3.1.4.2. по итогам работы за год;

3.1.4.3. за выполнение особо важных и срочных работ;

3.1.4.4. за выполнение работ, не предусмотренных в должностных инструкциях;

3.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другой регион, оплатить командировочные расходы.

3.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 4. Гарантии при возможном освобождении, обеспечение занятости.

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников при возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом председателю профсоюзного комитета МБОУ ДО «Дом детского творчества» не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и иному представительному органу работников информацию о возможном массовой увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при равной квалификации предоставляется работникам:

4.3.1. предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

4.3.2. проработавшим в учреждении более 10 лет.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая 40- часовая рабочая неделя, за исключением педагогических работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (две ставки по 18 часов).

5.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств по учреждению, графики сменности, дежурства в выходные и праздничные дни, графики работы сторожей устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или отдельным приказом по учреждению.

5.3. Работникам, привлеченным для дежурств в праздничные и выходные дни, по производственной необходимости, предоставляется день отгула по договоренности с руководителем учреждения.

5.4. Всем работникам учреждения предоставляется два выходных дня в неделю.

5.5. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем на основании личного заявления.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.7. Внешним совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы (по возможности учреждения и решению руководителя).

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников предприятий.

6.1.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в МБОУ ДО «Дом детского творчества» проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем с выборным органом Профсоюза. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профсоюза и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.

6.1.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.5. Выделить на мероприятия по охране труда денежные средства.

- 6.1.6. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технологических и экологических мероприятий.
- 6.1.7. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах в учреждении.
- 6.1.8. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- 6.1.9. Проводить 1 раз в квартал инструктажи по технике безопасности, пожарной безопасности, охране жизни и здоровья детей, а так же внеплановые инструктажи по необходимости.
- 6.2.. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.
- 6.2.1. Выдавать вновь поступившим работникам - завхозу, уборщику служебных помещений, рабочему по обслуживанию и ремонту зданий, специальную одежду бесплатно, работающим категориям – по мере износа.
- 6.2.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
- 6.2.3. бережно относиться к спецодежде;
- 6.2.4. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- 6.2.5. немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- 6.2.6. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

7.1. При острой нехватке кадров, ходатайствовать перед Учредителем о приеме на работу сотрудника с ребенком и предоставлением ему места в дошкольном учреждении при условии, что ребенок поставлен на учет нуждающихся в предоставлении места в детском дошкольном учреждении. .

Данная договоренность оформляется двухсторонним Договором и заверяется подписями и печатью Работодателя.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке председателю профсоюзного комитета МБОУ ДО «Дом детского творчества» информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

8.2 Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей.

8.3. Предоставлять председателю профсоюзного комитета возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

Раздел 9. Заключительные положения.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае невыполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

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

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

9.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Примечание. При соглашении Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, вносятся изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативно-правовым актам.

Договор может быть изложен в новой редакции, при многочисленных изменениях в законодательстве Российской Федерации, изменениях в нормативной базе организации работы дошкольных учреждений, по письменному заявлению Собрания трудового коллектива