

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива МАУ ДО «ДТДМ»

Утвержден на собрании  
трудового коллектива МАУ ДО «ДТДМ»  
Протокол № 01 от 09 января 2018г.

Коллективный договор подписали:

Директор МАУ ДО «ДТДМ»: Фокшей Л.Н.

Работники учреждения в лице представителя  
рабочего коллектива: Трофименко О.А.

Дата подписания: «09» января 2018 год.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
«Дворец творчества детей и молодёжи»

Коллективный договор  
Администрации и трудового коллектива  
МАУ ДО «Дворец творчества детей и молодёжи»

Утвержден на собрании  
трудоу коллектива МАУ ДО «ДТДМ»  
Протокол № 01 от 09 января 2018г.

**I. Общие положения.**

Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация МАУ ДО «Дворец творчества детей и молодёжи» в лице ее директора Фокшей Людмилы Николаевны и работники МАУ ДО «ДТДМ», которых представляет профсоюзный комитет.

Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с Законами «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах, гарантиях деятельности» и др. нормативными актами. ✓

Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов. W

**II. Трудовые отношения, трудовой договор и гарантия занятости.**

**Администрация обязуется:**

1. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- Уставом МАУ ДО «ДТДМ»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией работника учреждения;
- Штатным расписанием;
- Нормативными актами по охране труда;
- Условиями коллективного договора и приложениями к нему.

2. Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст. 82 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;
- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 – 24 года;

✓ - утратил силу

W - не специфика МАУ?

Трудовой кодекс!

- эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию по выслуге лет;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 49 лет – женщины, 54 года – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с ТК РФ;
- 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 данной организации 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.

3. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся установленной законом «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении;
- увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей – одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет).

4. При высвобождении работников по ст. 81 ч.2 ТК РФ (сокращение):

- работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
- принимать меры к трудоустройству (предложения о трудоустройстве обязательны);
- с перечнем имеющихся в МАУ ДО «ДТДМ» вакансий знакомить под роспись;
- при наличии вакансии педагогам предлагать прежде всего работу, которая засчитывается в трудовой стаж.

5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации в любом случае согласовывать с профсоюзным комитетом.

6. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки этих лиц:

- предоставить дополнительный свободный день 1 раз в декаду (неделю).

Рабочее время и время отпуска.

Администрация обязуется

7. Разработать совместно с профкомом и принять на собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка.
8. Разработать график аттестации педагогических работников совместно с аттестационной комиссией МАУ ДО «ДТДМ».
9. Составлять расписание занятий творческих объединений, с учетом соблюдения санитарно – гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов дополнительного образования, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.
10. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогов дополнительного образования в очередной отпуск (если предполагается неполная нагрузка педагога дополнительного образования, то он предупреждается об этом заранее под роспись).
11. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества учащихся в группах.
12. Сохранять по желанию работников преемственность классов.
13. Разработать график рабочего времени всех работников МАУ ДО «ДТДМ» с учетом специфики работы.
14. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочей недели для женщин – 36 часов ст. 320 ТК РФ.
15. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:
  - беременным женщинам, женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) и отцам-одиночкам;
  - по рекомендациям ВТЭК;
  - по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
16. Предоставлять дополнительные дни отдыха по просьбе работников:
  - одному из родителей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц ст. 262 ТК РФ;
  - одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до

шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы статья 319 ТК РФ.

17. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а только с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа МАУ ДО «ДТДМ».

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя ст. 113 ТК РФ и компенсируется предоставлением другого выходного дня или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. (ст. 153 ТК РФ).

18. Время простоя (статья 74) по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

19. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с настоящим Кодексом (ст. 220 ТК РФ).

## Отпуск.

### Администрация обязуется:

20. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

21. Продолжительность очередного отпуска 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) + дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

22. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный отпуск в количестве 56 календарных дня + 24 календарных дня дополнительный отпуск за работу в районе Крайнего Севера.

23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, но не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

24. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

25. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

26. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ).

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,
- связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**Профсоюзный комитет обязуется.**

28. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений.

29. Представлять и защищать интересы работников МАУ ДО «ДТДМ» в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией МАУ ДО «ДТДМ».

30. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания КТС;
- разработать совместно с администрацией МАУ ДО «ДТДМ» положение о КТС и утвердить его на собрании трудового коллектива;
- выдвигать кандидатуры от профсоюза в члены КТС;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

31. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

32. Ходатайствовать перед администрацией о поощрениях, награждениях работников, о присвоении им почетного звания и т.д.

33. Оказывать бесплатную консультацию и иную юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

34. Запрашивать информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

35. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

**Оплата и нормирование труда.**

**Администрация обязуется:**

36. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца, за вторую половину – 11 числа следующего месяца.

37. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за один день до его начала.

38. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием начислений и удержания заработной платы.

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

40. Включать в состав аттестационных комиссий представителей профкома МАУ ДО «ДТДМ».

41. Аттестацию педагогических и руководящих работников проводить в соответствии с Типовым положением об аттестации (приказ Минобразования РФ от 17.06.93 № 256) и краевым Положением об аттестации (приказ управления образования администрации Красноярского края от 23.12.96 № 113).

42. Выплату надбавок производить в соответствии с Положением о доплатах и надбавках работникам МАУ ДО «ДТДМ», разработанным и утвержденным директором МАУ ДО «ДТДМ» по согласованию с профсоюзным комитетом (утверждается ежегодно) и обсужденным на собрании коллектива. В Положении предусмотреть порядок и размер доплат за работу, непосредственно связанную с учебным процессом (классное руководство, за кабинет, и др.)

43. В соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 94 от 16.05.1985г. – почасовую оплату применять при оплате за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам, педагогическим работникам.

Если замещение продолжается более 2-х месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной нагрузки (объема педагогической работы).

44. В соответствии со ст. 333 ТК РФ оплату работникам за преподавательскую работу, выполняемую в МАУ ДО «ДТДМ» без занятия штатной должности помимо основной работы (совмещение), производить дополнительно на условиях и по ставкам на основе разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

45. В соответствии с инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 34 от 16.05.1985г. за время работы в период зимних, весенних, летних, осенних каникул, а также в период активированных дней, не совпадающих с очередным отпуском, оплату педагогическим работникам производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, активированных дней, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

46. Средства экономии фонда заработной платы использовать на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и другие социальные нужды коллектива в соответствии с действующим положением о доплатах в МАУ ДО «ДТДМ».

47. Разработать и ввести в действие положение о моральном и материальном стимулировании работников, обеспечивших в течение года работу без нарушений правил и норм охраны труда, без аварий и несчастных случаев.

**Профком обязуется:**

48. Контролировать правильность установления должностных (тарифных ставок), компенсационных доплат.

**Улучшение условий охраны труда.**

**Администрация обязуется:**

49. В соответствии с Положением о службе охраны труда в системе образования РФ, утвержденного приказом Министерства образования РФ от 27.02.97 г., разработать, утвердить совместно с профсоюзным комитетом и ввести в действие приказом по МАУ ДО «ДТДМ» Положение об организации служб охраны труда МАУ ДО «ДТДМ» (должностные обязанности работников МАУ ДО «ДТДМ» по охране труда).

50. Обеспечить работу в соответствии с Отраслевым положением и Положением об организации службы охраны труда школы, своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

51. Разработать и утвердить совместно с профсоюзным комитетом комплект инструкций по охране труда для работающих на все виды выполняемых работ в МАУ ДО «ДТДМ», обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

52. До начала нового учебного года провести проверку готовности МАУ ДО «ДТДМ» к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебные мастерские, лаборатории и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям охраны труда.

53. Выполнять все необходимые работы по подготовке МАУ ДО «ДТДМ» к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

54. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах с неблагоприятными и вредными условиями труда. В установленном порядке производить доплату работникам, занятым в неблагоприятных и вредных условиях труда согласно Перечня.

55. Оборудовать помещение (место) для отдыха работников во время установленных перерывов в работе.

**Администрация и профсоюзный комитет МАУ ДО «ДТДМ» обязуется:**

56. Создать комиссию по охране труда в МАУ ДО «ДТДМ», на основе рекомендаций Министерства охраны труда, разработать Положение о комиссии.

57. Не реже 1-го раза в полугодие (квартал) заслушивать на совещании при директоре, расширенном заседании профкома, собрании трудового коллектива вопросы состояний условий, охраны труда в МАУ ДО «ДТДМ», выполнении мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

58. Обеспечить общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в МАУ ДО «ДТДМ» в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регламентирующими деятельность профсоюзов.

59. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в МАУ ДО «ДТДМ», состояния производственного травматизма и заболеваемости среди сотрудников.

**Социально-бытовые льготы и гарантии.**

**Администрация обязуется:**

60. В соответствии с п. 4 ст. 51 закона «Об образовании» обеспечить периодическое прохождение бесплатных (за счет работодателя) медицинских обследований тех работников, для которых они являются обязательными.

### **Профсоюзный комитет обязуется:**

61. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств работников МАУ ДО «ДТДМ», уполномоченного на то общим собранием трудового коллектива.

### **Администрация МАУ ДО «ДТДМ»:**

62. Принимает решения по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, после обсуждения (согласования) с профсоюзным комитетом.

63. Обязуется предоставлять профкому необходимую информацию:

- о расходовании денежных средств из фонда оплаты труда (на комиссии по доплатам);
- о начислении и выплате заработной платы;
- о других социально-трудовых вопросах.

64. Предоставлять профкому, для заседаний его комиссиям бесплатно, пригодное для осуществления ими своих функций, помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой (ч. 1 ст. 377 ТК РФ).

65. Перечисляет на счет профсоюза ежемесячно бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников: членов профсоюза – членские взносы (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

### **Заключительные положения**

66. Коллективный договор заключается и вступает в силу с момента подписания сторонами (либо со дня, установленного в договоре) и действует до принятия нового коллективного договора.

67. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение двух – трёх дней.

68. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

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

70. Контроль за, выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

71. Стороны, подписавшие договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в полгода.

72. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.

73. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

74. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (ст. 409 ТК РФ).

75. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ).



Директор МАУ ДО «ДТДМ»

Л.Н. Фокшей

« 09 » января 2018г.

Председатель ПК МАУ ДО «ДТДМ»

О.А. Трофименко

« 09 » января 2018г.