Представитель работодателя - руководитель организации

_____ Койсултанова Х.А.

Директор
(наименование должности)
«10» февраля 2023г.

М.П.

Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации

_____ Умалхатова Ж.А.
«10» февраля 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между МБУ ДО «Шелковской районный дом детского творчества» и работниками МБУ ДО «Шелковской районный дом детского творчества»
на период с 10 февраля 2023 года по 10 февраля 2026 года.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития Шелковского муниципального района

Регистрационный №__1__от

Начальник отдела труда и социального развития» Шелковского муниципального района

_____Х.А. Геремеева
(подпись)

«__16__»_____02_____2023 г.

М.П.

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Шелковской районный дом детского творчества»
на 2023-2026 гг.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются МБУ ДО «Шелковской ДДТ», именуемый далее «Работодатель», в лице директора Койсултановой Х.А. и Работники МБУ ДО «Шелковской ДДТ», в лице председателя профкома Умалхатовой Ж.А., именуемый далее «Работник».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые соглашения при поступлении на работу оформляются заключением письменного Трудового Договора (контракта) соответствующей формы и, как правило, на определенный срок.

2.2. Стороны договорились, что вновь принимаемыми на работу могут быть заключены срочные Трудовые Договоры только в соответствии со ст.59 ТК РФ. Работодатель не инициирует перезаключение существующих Трудовых Договоров на срочные.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждаются администрацией по соглашению с Общим собранием учреждения.

2.4. Условия Трудового Договора (контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым Законодательством, а также Генеральным и отраслевым соглашением, настоящим Коллективным Договором.

2.5. Работодатель предусматривает такое количество рабочих мест для трудоустройства лиц, которое утверждается Учредителем по штатному расписанию.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового Договора (контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренный Трудовым Договором (контрактом). Перевод на другую работу без соглашения Работника допускается лишь в случаях, указанных в Законодательстве.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизации (преобразования), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно на заседании Общего собрания.

2.8. Вопросы сокращения численности и штатов Работодатель решает только с Учредителем. О возможности массового высвобождения Работников информация в ~~е~~оответствующие органы, а также в службе занятости предоставляется не менее чем за 3 месяца.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-ти летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-ти летнего возраста без матери;
- единственные кормилицы в семье;
- инвалиды и работники, получившие трудовые увечья профзаболевания в организации;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3лет;
- одинокий родитель - при наличии ребенка до 14 лет и ребенка инвалида до 18 лет, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктов 5, 8, 11, ст.81ТК РФ;
- призывники в год призыва на действующую службу.

2.10. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, проработавшие в организации 10 лет и более, должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 3 месяца.

2.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется не менее 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию на занятия в открывшихся вакансиях.

2.13. Работодатель не допускает применение дисциплинированных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочей недели составляет: - 36 часов. Продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией в течение учебного года. Режим работы педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий, согласованных с заместителем директора по УВР и утвержденных директором Учреждения.
3.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении по приказу директора могут проходить массовые мероприятия. Компенсация за проведение мероприятий производится в соответствии с Законодательством.
3.4. Продолжительность рабочего дня и рабочей недели директора не нормирована, определяется общей продолжительностью в соответствии с ТК РФ и необходимостью выполнения своих должностных обязанностей.
3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем является суббота. (Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд).
4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.
4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 13.00 по14.00 часов. Педагогам ДО предоставляется возможность приема пищи в свободное от занятий время.
4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
4.5. В организации предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных законодательством РФ:
- за работу с ненормированным рабочим днем – 3 рабочих дня.
4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:
а) со свадьбой самого работника – от 3 до 5 дней;
б) со свадьбой детей - 3 дня;
в) со смертью родственников и близких – от 3 до 5 дней;
г) с рождением ребенка - 2 дня;
д) с переездом на новое место жительства - 3 дня;
е) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.
По соглашению между работодателем и профкомом указанные отпуска могут быть частично (до 20%) оплачены.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников ОУ, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Шелковской ДДТ», разработанным в соответствии с Постановлением Администрации Шелковского муниципального района №167 от 07.08.2018 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников образования».
5.2. На педагогических работников в начале учебного года составляются и утверждаются тарифные списки.
5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.
5.4. Премирование работников и выплата награждения по итогам работы осуществляется в соответствии с п. 78 Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Шелковской ДДТ».
5.5. Заработную плату, причитающую работнику учреждения, выплачивать два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа текущего месяца **(**аванс 25 числа отчётного месяца, основную зарплату 10 числа следующего за расчётным периодом месяца в денежной форме путем перечисления на зарплатную карту).
5.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со ст. 139 ТК РФ.
5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее, чем за три дня до его начала.
5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется разработать регламенты условия работы применительно каждому рабочему месту. Регламенты должны охватывать нормативные требования рабочей среде, организации и безопасности труда, в первую очередь - режимам труда и отдыха, социально-бытовому обслуживанию.
Работников. Он берется решить эту задачу за 2 года с момента заключения Коллективного Договора. Работодатель обязуется систематически вносить в регламенты необходимые коррективы в связи изменениями содержания трудового процесса Работников, повышением требований условиям работы, в целях охраны здоровья и сохранения устойчивой работоспособности Работников.
6.2. Работодатель берет на себя обязательства систематически информировать каждого Работника о Нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем

месте, а также фактическом состояний этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к рабочей среде, режимам труда отдыха, льготам, компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому Работнику по его просьбе.

6.3. Стороны исходят из того, что Председатель профкома трудового коллектива пользуется правом на участие в любых Государственных экспертизах на соответствии новой технологии требований охраны труда.

6.4. Работодатель и Председатель профкома согласились, что в случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы нарушений установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания в МБУ ДО «Шелковской ДДТ» на обеспечение Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с Председателем профкома и официального представительного (за 1 день) письменного уведомления непосредственно Руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника ответственности.

На время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается зарплата в размере среднего заработка.

6.5. Предусматривается ответственность Работника за нарушение требований по охране труда в соответствии с действующим Законодательством.

6.6. Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на рабочем месте образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

6.7. Привлечение Работников для выполнения работ, не предусмотренных, должностными обязанностями проводится только с их согласия на основе заключение Договора с установлением соответствующей доплаты.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников, увечьям, профессиональным заболеваниям, либо иным повреждениям здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Гражданам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, Работодатель выплачивает единовременное пособие в размере, установленном для выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет при наличии средств по заявлению Работника.

7.3. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить новой профессии в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.
7.4. За время обучения потерпевшего выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья. Если обучение платное, расходы возмещаются Работодателем.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1 Работодатель обязуется своевременно осуществлять мероприятия, направленное на снижение заболеваемости и травматизма в соответствии с планом работы ДДТ с целевыми программами района.
8.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками 1 раз в год медицинского осмотра, а Работники обязуются проходить медицинский осмотр 1 раз в год.
8.3. Работодатель обязуется заключить договор страхования работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.
8.4. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками предприятия один раз в год диспансеризации.
8.5. Профилактика ВИЧ и СПИД.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный Договор заключен на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до тех пор, пока стороны не заключают новый, не изменят или не дополняет настоящий.
9.2. При структурной перестройке организации, при необходимости приведение Положений Коллективного Договора в соответствии с вновь принятыми законодательствами, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников, в Коллективный Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в соответствии с действующим Законодательством.
9.3. Для урегулирования в ходе коллективных «переговоров» и выполнения Коллективного Договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава Примирительную комиссию.
9.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного Договора при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применять к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей дисциплины.
9.5. Стороны договорились, что текст Коллективного Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 10-ти дней после его подписания.

Председатель профкома обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном Договоре.

9.6. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отсчитывается в выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обоих сторон, подписавших Коллективный Договор.

9.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с Законодательством.

От работодателя: _____ Койсултанова Х.А.

м.п.

От работников: _____ Умалхатова Ж.А.