Представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченное им лицо

Директор МАОУ ДО ГДДЮТ

_____ М.П. Рогачёва

«21» октября 2024 г.
(печать)

Представитель работников - председатель первичной профсоюзной организации

Представитель, избранный работниками

_____ Т.М. Красноярова

«21» октября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Городской Дворец детского (юношеского) творчества»
г. Улан-Удэ

На 2024-2027 гг.

Администрация г.Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«23» октября 2024
Регистрационный № 200
гл. спец. Зерикнуева Л.М.
(Должность и ФИО специалиста, осуществляющего регистрацию)
Подпись

МАОУ ДО «Городской Дворец детского (юношеского) творчества»

Коллективный договор

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Городской Дворец детского (юношеского) творчества г. Улан-Удэ и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель МАОУ ДО «Городской Дворец детского (юношеского) творчества» г. Улан-Удэ (далее ГДДЮТ), в лице директора Рогачёвой Марины Павловны, и работники Городского Дворца, интерес которых представляет Совет трудового коллектива (далее СТК), в лице председателя Краснояровой Татьяны Михайловны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», соглашением Комитета по образованию г. Улан-Удэ, Уставом МАОУ ДО ГДДЮТ.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, гарантии и льготы, представляемые работодателем.

Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений

Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников образования в случае реорганизации.

Принимать согласованные и оперативные меры по содействию в своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам образования, добиваться полной компенсации потерь в случае задержки выплаты заработной платы с учетом инфляции. (Ст.136 ТК РФ)

Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива образовательного учреждения при принятии решения об изменении организационно-правовой формы объектов, их социально-культурной сферы,

при определении условий сдачи работодателем учреждения в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования.

3. Обязательства сторон в области занятости

Работодатель:

3.1. Не менее чем за 3 месяца предоставляет в Совет трудового коллектива информацию о возможных массовых увольнениях, и за 2 месяца предупреждает работников.

3.2. Создает условия для переподготовки переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или реорганизации учреждения до расторжения трудового договора.

3.3. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также лица

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в системе образования свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.4. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается (Ст. 261 ТК РФ).

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивать участие представителей Совета трудового коллектива в работе аттестационной комиссии по аттестации педагогических образовательных учреждений.

3.7. При приеме на работу ознакомить работника под роспись:

- с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации;
- Уставом ГДДЮТ;
- правилами внутреннего распорядка;
- нормативными актами по охране труда;
- условиями коллективного договора и приложениями к нему и другими условиями в соответствии со ст. 57 ТК РФ.
- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно

подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

- При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

- Работодатель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, но работник может привлекаться к дополнительной работе на добровольной основе.

4. Социальные гарантии, льготы, компенсации

4.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.2. При выходе работника на пенсию, в связи с юбилеем работника (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) или со смертью близкого родственника (родителей, детей, супругов) предусматривается выплата пособия в размере должностного оклада из бюджетных или внебюджетных средств.

4.3. С целью закрепления специалистов выплачиваются премии за достигнутые результаты труда при наличии бюджетных или внебюджетных средств.

4.4. Решение по трудовым и другим социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы работников, принимается после обсуждения (согласования) с Советом трудового коллектива. Работодатель обязуется предоставлять Совету трудового коллектива необходимую информацию:

-о расходовании денежных средств, формируемых за счет оказания платных услуг;

- о начислении и выплате заработной платы;
- о правильности ведения табеля учета рабочего времени;
- о других социально-трудовых вопросах.

4.5. Совет трудового коллектива обязуется:

- оказывать материальную помощь членам коллектива в чрезвычайных социально - бытовых обстоятельствах (в размере не менее 1000 рублей) за счет бюджетных или внебюджетных средств.

-представлять интересы всех работников в органах власти и управления, судебных и иных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

5. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

5.1. Разрабатывать совместно с Советом трудового коллектива график аттестации педагогических работников ежегодно.

5.2. Составлять расписание занятий по согласованию с Советом трудового коллектива с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов, предусмотреть по возможности свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.

5.3. Согласовывать с Советом трудового коллектива учебную нагрузку на новый учебный год до момента ухода педагогов в отпуск, с письменного согласия работников.

5.4. Объем учебной нагрузки, а также ее характер, сохранять на протяжении всего учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе сокращения количества групп.

5.5. Устанавливать объем учебной нагрузки выше 18 часов и ниже только на основании письменного согласия работника.

5.6. 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 18 лет) и отцам, воспитывающим указанных детей без матери;

- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Предоставлять дополнительные выходные дни по письменному заявлению:

-одному из родителей, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, 4 оплачиваемых дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК (из средств ФСС).

5.8. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

5.10. Отпуск оформлять приказом с указанием даты его начала и продолжительности после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска за 14 дней.

5.11. Предоставлять работникам оплачиваемый отпуск ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по

истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работникам может предоставляться и до истечения шести месяцев.

5.12. Работники вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям (при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней), согласовав это с Работодателем.

5.13. Допускать отзыв работников из отпуска только с их письменного согласия. Не использованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работников в удобное для них время в течение текущего года.

5.14. Предоставлять работнику, включая руководителя, право получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы, в связи:

- свадьбой самого работника (3 р. д.)
- свадьбой детей (2 р. д.)
- работнику отцу в связи с рождением ребенка (1 р. д.)
- в связи с проводами члена семьи в армию (2 р. д.)
- в связи с переездом на новое место жительство (2 р. д.)
- в связи с похоронами родных и близких (родителей, детей, родных братьев, сестер) (от 3 до 5 д.). Указанные краткосрочные отпуска не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

5.15. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.17. Предоставлять неоплачиваемые отпуска по заявлениям лицам, указанным в ст. 128 ТК РФ, а также:

- осуществляющих уход за ребенком до достижения им 3-х лет;
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения;
- поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре продолжительностью в соответствии с законодательством;
- в случае болезни без предъявления медицинского документа - 3 дня в году;

- каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Федеральным законом об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ.

5.18. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ.

Совет трудового коллектива обязуется:

5.19. Осуществлять контроль соблюдения законодательства о труде, требовать устранения выявленных нарушений.

5.20. Защищать интересы работников ГДДЮТ в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед работодателем.

5.21. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора (гл.60 ТК РФ), вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника.

5.22. Ходатайствовать перед работодателем о поощрениях, наградах работников.

5.23. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам коллектива по вопросу трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

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

5.25. При выполнении работодателем условий коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовке.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оплата труда осуществляется на основе Методики формирования оплаты труда муниципальных учреждений образования, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ», утвержденной Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

6.2. Заработная плата выплачивается 10-го и 25-го числа каждого месяца в соответствии со ст. 136 Трудового Кодекса РФ.

6.3. Работодатель вправе устанавливать работникам надбавки к окладам (должностным окладам) за сложность и напряженность.

Размер оплаты труда педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, формируется из базового оклада и выплат стимулирующего характера. Размер заработной платы не должен быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного по Республике Бурятия. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются «Положением о распределении стимулирующей части ФОТ», которое включает следующие виды выплат:

за интенсивность и высокие результаты труда;

за образцовое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

Работодатель обязуется:

6.4. Устанавливать систему оплаты труда работникам с учетом:

- базовых окладов;
- выплат стимулирующего характера.

6.5. Совместно с Советом трудового коллектива утвердить Положение о распределении стимулирующей части ФОТ и довести до сведения коллектива.

6.6. Ввести членов Совета трудового коллектива в состав Совета учреждения по распределению стимулирующей части ФОТ.

6.7. Выплачивать заработную плату своевременно (ст.136 ТК РФ)

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

6.9. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией, присвоенной квалификационной категорией, производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

6.10. Включать в состав аттестационных комиссий представителей Совета трудового коллектива.

6.11. При замещении более двух месяцев проводить тарификацию работника с начала замещения.

Совет трудового коллектива обязуется:

6.12. Осуществлять общественный контроль использования средств, направляемых на оплату труда, в том числе распределения стимулирующей части ФОТ;

6.13. Контролировать правильность установления должностных окладов (тарифных ставок), стимулирующих выплат.

6.14. Знакомить членов Совета трудового коллектива с нормативными документами, касающимися оплаты труда.

6.15. Рассматривать письменные заявления работников по неправильному начислению заработной платы, нарушению законодательных актов по оплате труда.

7. Улучшение условий охраны труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить работу в соответствии с Положением об системе управления охраной труда в МАОУ ДО ГДДЮТ, обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

7.2. Разработать и утвердить на общем собрании коллектива план-конспект вводного инструктажа, текущего инструктажа.

7.3. Заключить Соглашение по охране труда.

7.4. До конца сентября ежегодно выполнять все запланированные работы по подготовке ГДДЮТ к работе в зимних условиях.

7.5. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой.

7.6. Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете, совещании, собрании работников вопросы состояния условий охраны труда, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.7. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем в размере не менее 0,2 % суммы затрат от профильных услуг (согласно ст.226 ТК РФ).

7.8. Соблюдать требования Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Совет трудового коллектива обязуется:

7.9. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в ГДДЮТ в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регламентирующими деятельность профсоюзов.

7.10. Администрация и Совет трудового коллектива на паритетной основе создают Комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

-распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев (при несчастном случае по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100%.

7.11. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности ГДДЮТ к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.12. В соответствии с п. 4. Закона РФ «Об образовании» обеспечить периодическое прохождение (за счет учреждения) медицинских обследований работников.

7.13. Во исполнение пунктов 2.1 и 2.2 Постановления Главного государственного санитарного врача по Республике Бурятия от 26.06.2021 №4 «О проведении профилактических прививок отдельным группам граждан по эпидемическим показателям» (далее Постановления), всем работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Городского Дворца детского (юношеского) творчества» которые, исходя из своих должностных обязанностей, контактируют с детьми, сотрудниками педагогического состава и другим персоналом МАОУ ДО ГДДЮТ необходимо получить профилактическую прививку против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

7.14. В случае неисполнения пункта 7.13 настоящего коллективного договора работодатель вправе обеспечить отстранение от работы в порядке, предусмотренном статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2 ст. 5 Закона № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», работников, не прошедших обязательную вакцинацию, на весь период вплоть до отмены действия Постановлений.

7.15. Пункт 7.13 и 7.14 настоящего коллективного договора не распространяется на работников, имеющих противопоказания к профилактической прививке против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) утвержденного письмом Минздрава России от 20.02.2021 №1/ И/1-1221 и п. 6.3 стандартной операционной процедуры «Порядок проведения вакцинации против COVID-19».

7.16. Пункт 7.13, 7.14, 7.15 настоящего коллективного договора действует согласно актуальным утвержденным Минздравом РФ на весь период вплоть до отмены соответствующих нормативно правовых актов.

7.17. В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда в коллективе вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии

Стороны признают необходимым:

8.1. Аттестацию педагогических и руководящих работников осуществлять на основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования Российской Федерации от 24 марта 2023 года N 196.

8.2. Предусматривать продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и пунктом 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании».

8.3.В тех случаях, когда педагог ведет несколько предметов, то он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда за другие предметы устанавливается соответственно присвоенной квалификационной категории.

Руководители учреждений образования аттестуются Главной (городской) аттестационной комиссией как руководители.

8.4. При выдвижении руководителей образовательных учреждений на присвоение государственных и отраслевых наград учитывается мнение СТК работников данного учреждения.

9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами, и действует до принятия нового коллективного договора.

9.2. Текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников в течение 3-х дней.

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

9.4. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомления о регистрации.

9.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после принятия на общем собрании работников.

9.7. Стороны договорились, что в период действия договора возникшие разногласия рассматриваются в недельный срок.

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

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

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

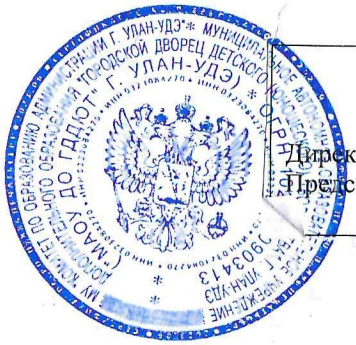
9.11. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке решения коллективных трудовых споров» ТК РФ (гл. 61 ТК РФ и др.).

9.12. Совет трудового коллектива вправе участвовать в урегулировании коллективного спора в соответствии с Федеральным законодательством:

- вести коллективные переговоры, в период которых их участники не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;
- участвовать во Всероссийских акциях.

Директор М. П. Рогачёва

Председатель СТК Т. М. Красноярова



Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью
12 (двенадцать) листов
Директор МАОУ ДО ГДДЮТ _____ М. П. Рогачёва
Председатель СТК МАОУ ДО ГДДЮТ _____ Т. М. Красноярова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 266592536671298867531651571396054376186336389038

Владелец Рогачёва Марина Павловна

Действителен С 09.04.2024 по 09.04.2025