


Директор  
МБОУДО «ДДТ»

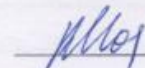
 Д.В. Попова

« 05 » июня 2019г.

М.П.



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУДО «ДДТ»

 В.Н. Мосина

« 05 » июня 2019г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования  
«Дом детского творчества»  
на 2019-2021 годы

ПРИНЯТ

На заседании общего собрания работников  
МБОУДО «ДДТ»  
Протокол № 2 от 05 июня 2019г.

188541, г. Сосновый Бор,  
Ленинградская область  
Солнечная ул., д.25а,  
Тел./факс (81369) 4-24-68

Комитет по труду и занятости  
населения Ленинградской области

« 15 » июля 2019г.  
рег. № 280-19



**ОГЛАВЛЕНИЕ**

<b>Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	3
<b>Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА</b> .....	3
<b>Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА</b> .....	5
<b>Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ</b> .....	5
<b>Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА</b> .....	5
<b>Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА</b> .....	6
<b>Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b> .....	6
<b>Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</b> .....	7
<b>Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА</b> .....	8
<b>Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ</b> .....	8
<b>Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b> .....	9

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Дом детского творчества» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Поповой Дины Васильевны.

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Мосиной Валентины Николаевны.

3. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

5. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения, являющегося неотъемлемой частью Договора (Приложение № 1 на 25 листах).

6. Работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

7. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется протоколом заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат.

8. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину – 10 числа последующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Предусмотрено право выплаты заработной платы досрочно за декабрь.

9. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

10. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

11. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

12. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

при выполнении педагогической работы на должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший методист; методист	Методист; старший методист
Старший инструктор-методист; инструктор-методист	Инструктор-методист; старший инструктор-методист
Старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования; старший педагог дополнительного образования
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности);
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Мастер производственного обучения	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер; музыкальный руководитель	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

### **Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА**

13. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

14. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

15. В учреждении установлен режим работы в соответствии с Уставом МБОУДО «ДДТ» и Правилами внутреннего трудового распорядка, являющегося неотъемлемой частью Договора (Приложение № 2 на 13 листах).

16. Администрация в праве изменять в летнее время режим работы Учреждения при сохранении ежедневной (еженедельной) нормальной продолжительности рабочего времени, установленной для работников различных профессий, специальностей, должностей.

17. В соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, выборный орган первичной профсоюзной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

дежурство по учреждению;

подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

подготовка к культурно-массовому мероприятию муниципального, областного или федерального уровня;

Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

### **Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

18. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.

19. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее семи календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается действующим законодательством, трудовым договором, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

20. Работникам учреждения, являющихся членами профсоюзных выборных органов предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 3 календарных дня.

21. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 3 календарных дня;

заместителю директора по административно-хозяйственной работе – 5 календарных дней;

заместителю директора по безопасности – 5 календарных дней;

главному бухгалтеру – 5 календарных дней;

руководителю структурного подразделения – 3 календарных дня.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

22. Работнику учреждения, 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, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проведением сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## **Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

23. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

24. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности педагогов дополнительного образования.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

25. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

26. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

27. Работникам учреждения предусмотрены компенсационные выплаты согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

28. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа.

29. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами Сосновоборского городского округа, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

30. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях предусмотренных в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников

Учреждения.

31. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

32. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

33. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

34. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники 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, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

## **Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

35. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

36. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

37. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

38. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

39. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового

кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

## **Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА**

40. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

41. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

42. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

43. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

44. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

45. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человека.

## **Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

46. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

47. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

48. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

49. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.



## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

50. Коллективный Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

51. Срок действия Договора три года с последующей пролонгацией, если стороны не уведомят о расторжении настоящего договора за один месяц до окончания срока действия.

52. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

53. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

54. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

55. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации.

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

57. Приложение к коллективному Договору являются его составной частью.

58. К коллективному Договору прилагаются:

Приложение № 1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 3. Соглашение по охране труда.

59. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

---