

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

Детский Дом культуры городского округа Тольятти

(МБУ ДО ДДК)

на 2022-2025 гг.

Принят комиссией по  
регулированию социально-трудовых отношений

«31» мая 2022 г Протокол № 01

Юридический адрес организации:

445026. Самарская обл., г. Тольятти, Свердлова 51

Работодатель - Морозова Валентина Александровна, 37-30-45

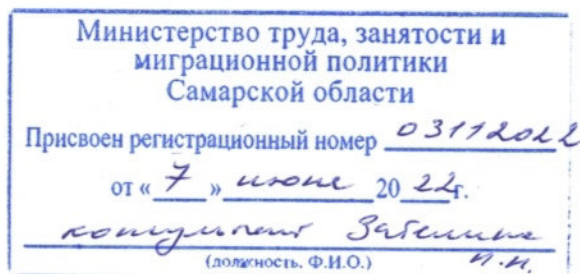
Представитель работников – Максимова Екатерина Владимировна, 37-48-83

Численность работников- 63 человека,

в т.ч. членов профсоюзной организации – 18 человек

Код ОКВЭД- 85.41.2.; 80.10.3.

Код ОКФС- 14



**ОГЛАВЛЕНИЕ**

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Оплата труда.....	4
Раздел 3. Трудовые отношения.....	8
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	9
Раздел 5. Социальные гарантии, льготы и компенсации .....	12
Раздел 6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости.....	16
Раздел 7. Охрана труда.....	17
Раздел 8. Обязательства и гарантии деятельности представительного органа работников .....	18
Раздел 9. Заключительные положения.....	19

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДДК (далее - учреждение). Договор заключен в соответствии с законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области, муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти.
2. Сторонами Договора являются:  
Работодатель, в лице директора учреждения Морозовой Валентины Александровны.  
Работники в лице Максимовой Екатерины Владимировны, председателя профкома профсоюзной организации учреждения.
3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, о социальном обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.
4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.
5. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и отраслевым Соглашением по социально-экономическим вопросам работников культуры городского округа Тольятти на 2020-2023 годы (далее - Соглашение).
6. В договоре Учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Соглашением, применяются с даты вступления их в силу.
7. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.
8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

9. Оплата труда работников Учреждения производится согласно «Положению об оплате труда работников МБУ ДО ДДК», принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

10. Оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность при выполнении ими педагогической работы, производится в следующих случаях:

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

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной(преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным

искусств); концертмейстер	программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

11. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

12. Оплата труда педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

13. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

14. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их письменному заявлению на период прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

15. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с «Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДДК».

16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного

времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

18. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

19. Оплата труда в период карантина или других случаев, представляющих опасность для здоровья, в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

20. Введение и пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюза).

21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДДК», принимаемым с учетом мнения профсоюзного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.

22. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленная с учетом квалификационной категории, сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

- истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии;
- по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;
- истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

23. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается 08 и 23 числа каждого месяца, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных

коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

24. Работодатель обязуется ежегодно увеличивать (индексировать) заработную плату с учетом уровня инфляции (роста потребительских цен на товары и услуги) в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

### **Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

25. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 №273ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений», Уставом Учреждения, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

26. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

27. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

28. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменном виде. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера



предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

29. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается до начала нового учебного года, о чем работник знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе работодателя не может быть уменьшена, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

30. Работники, 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.

31. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре регулируется локальным нормативным актом Учреждения.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

32. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения регулируется локальным нормативным актом «Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ ДО ДДК», если иное не предусмотрено законодательством или условиями трудового договора. В отдельные периоды времени режим работы работников Учреждения может быть изменен на основании приказа Работодателя в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ. Продолжительность рабочего времени дистанционных работников определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

33. Для работников Учреждения продолжительность рабочего времени непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

34. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и

на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст.93 ТК РФ). При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работнику производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

35. Работники Учреждения обязуются выполнять Правила внутреннего трудового распорядка.

36. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Указанным работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.

37. Ежегодно, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации утверждает и доводит до сведения всех работников график предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работнику по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении за первый год работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью (графиком) предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

38. Работодатель предоставляет право работникам Учреждения по согласованию с руководством использовать отпуск по частям. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

39. Работодатель предоставляет работникам Учреждения дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в следующих случаях:

- похороны близкого родственника (матери, отца, супруги (а), детей) – 3 рабочих дня;
- свадьба работника (детей работника) - 1 рабочий день;

- день начала учебного года родителям первоклассников - 1 рабочий день;
- проводы на службу в армию детей - 1 рабочий день.

40. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы.

Указанный отпуск по письменному 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.

41. В иных случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

42. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет возможность замены денежной компенсацией части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, а также ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

43. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

## Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

44. Работники учреждения имеют право на бесплатное пользование образовательными, методическими услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

45. Для Работников Учреждения предусмотрены единовременные выплаты социального характера:

№	Перечень выплат социального характера	Размер выплат	Условия выплат
1	Материальная помощь на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода	От 300 до 3000 рублей	Заявление работника с приложением подтверждающих документов
2	Материальная помощь при увольнении в связи с уходом на пенсию по старости (по инвалидности)	От 300 до 5000 рублей	Заявление работника с приложением подтверждающих документов
3	Материальная помощь в случае смерти работника учреждения, наступившей в период его трудовых отношений	от 1000 до 10000 рублей	Заявление может быть подано родственниками, оплатившими погребение или руководителем, с приложением подтверждающих платежных документов
4	Материальная помощь в случае смерти близкого родственника (дети, супруг (а), родители)	от 1000 до 5000 рублей	Заявление работника, копия свидетельства о смерти, копия документа, подтверждающего родство
5	Материальная помощь в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые)	От 300 до 3000 рублей	Заявление работника, копия свидетельства о браке

6	Материальная помощь в связи с рождением ребенка	От 300 до 3000 рублей	Заявление работника, копия свидетельства о рождении ребенка
7	Премия к профессиональным датам (День учителя, День работника культуры)	От 300 до 3000 рублей	Приказ директора Учреждения
8	Премия к юбилейным датам работника в зависимости от стажа работы в Учреждении (50 лет, 55 лет, 60 лет и далее каждые 5 лет)	От 300 до 5000 рублей	Заявление работника с приложением подтверждающих документов
9	Премия к юбилейным датам и значимым событиям Учреждения, творческих коллективов	От 300 до 5000 рублей	Приказ директора Учреждения
10	Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта)	От 300 до 2000 рублей	Приказ директора Учреждения

46. Рассмотрение аттестационной комиссией Министерства образования и науки заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в профессиональной деятельности может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем Учреждения.

47. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

48. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, предусматривать особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую квалификационную категорию, которые:

- награждены Государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, Почетное звание) по профилю педагогической деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали лауреатами Общероссийского конкурса «Лучший преподаватель детской школы искусств»;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) Всероссийских конкурсов профессионального мастерства и региональных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали финалистами, победителями (призерами) региональных конкурсов профессионального мастерства по профилю педагогической деятельности, областного конкурса авторских образовательных программ дополнительного образования детей, областного конкурса методических материалов в системе дополнительного образования детей;

в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, стали победителями региональных конкурсов профессионального мастерства- обладателями званий «Лучший преподаватель Детской школы искусств Самарской области», «Работник культуры года» в категории «Работники образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры», лауреатами или педагогами, подготовившими лауреатов Областной общественной акции «Народное признание» по профилю деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, подготовили обучающихся- победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, предметных олимпиад, конкурсов, входящих в перечень конкурсных мероприятий, утвержденный решением аттестационной комиссии министерства образования и науки Самарской области;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации, получили ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации являлись руководителями, концертмейстерами творческих коллективов, получивших или подтвердивших звание «Образцовый коллектив», «Народный самодеятельный коллектив», «Народная художественная студия».

49. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории, предусматривать особые формы аттестации (без проведения экспертной оценки уровня квалификации) педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию или повторно аттестующихся на первую квалификационную категорию, которые: - награждены ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти (медаль, почетное звание, нагрудный знак, Почетная грамота, Благодарность) по профилю деятельности;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации стали финалистами, победителями (призерами) этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности, проводимых

территориальными управлениями министерства образования и науки Самарской области и управлениями образования городов Самары и Тольятти;

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации стали победителями межрегионального конкурса профессионального мастерства «Волжский проспект» по профилю деятельности (сертификат, Гран-При, 1 место);

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации подготовили обучающихся, победителей и призеров(1-3 места) региональных конкурсов по видам искусств, проводимых ГБУК «Агентство социокультурных технологий».

- в течение последних пяти лет, т.е. со времени предыдущей аттестации являлись руководителями, концертмейстерами творческих коллективов, получивших или подтвердивших звания «Образцовый коллектив», «Народный самодеятельный коллектив», «Народная художественная студия».

50. Стороны договорились при совершенствовании порядка аттестации работников следовать рекомендациям Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021-2023 годы, при этом сохранять:

- принцип добровольности прохождения аттестации педагогическими работниками при получении квалификационной категории;

- принцип обязательности при прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности;

- бесплатность прохождения аттестации для работников Учреждения.

51. Дети работников имеют право бесплатно посещать массовые праздничные мероприятия (концерты, представления), проводимые Учреждением.

52. 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.

53. 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.

54. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 53, при прохождении диспансеризации в порядке предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

55. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю

справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

56. Мероприятия, предусмотренные разделом 5 настоящего коллективного договора, оплачиваются за счет соответствующих бюджетных смет, за счет экономии фонда оплаты труда, и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

57. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, письменно сообщить профсоюзной организации о сокращении численности или штата работников. Информация о возможном массовом высвобождении работников Учреждения представляется профсоюзной организации не менее чем за три месяца.

58. 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 (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

59. 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.

60. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 ст. 81 ТК РФ, по письменному заявлению предоставляется не менее одного свободного оплачиваемого дня



в неделю с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска нового места работы.

61. стороны содействуют осуществлению мер, направленных на обеспечение занятости увольняемых работников:

- использование резерва о кадровых потребностях;
- проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

62. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, в том числе предоставлением дополнительного отпуска в установленном законом порядке с сохранением средней заработной платы.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА**

63. Стороны обеспечивают контроль:

- за соблюдением норм ТК РФ, Федерального закона от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в части охраны труда;
- за соблюдением типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- за выполнением предварительных и периодических медицинских осмотров работников, проводимых за счет средств Учреждения.

64. Администрация обязуется:

- осуществлять контроль за системой управления охраны труда;
- осуществлять контроль за обучением по охране труда руководителей, работников, членов комиссии по охране труда.

65. Профсоюз обязуется:

- оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за состоянием условий и охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профессиональной заболеваемости;
- осуществлять контроль за условиями труда, участвовать в комиссии по организации и проведению специальной оценки условий труда в Учреждении.

66. Стороны обязуются:

- проводить совместные плановые проверки по состоянию охраны труда в Учреждении;
- ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников и его результаты доводить до сведения работников Учреждения;
- принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работниками согласно действующему законодательству;
- предусматривать средства на реализацию мероприятий по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуги) в соответствии со ст.225 ТК РФ.

67. Лица, виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

68. Мероприятия, предусмотренные разделом 7 Коллективного договора, оплачиваются за счет ассигнований, предусмотренных в бюджетной смете Учреждения.

## **Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

69. Работодатель и Профсоюзная организация принимают на себя обязательства по организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы с работниками Учреждения.

70. Работодатель гарантирует Профсоюзной организации получение оперативной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения, а также признает, что проведение заседаний профкома, профсоюзных собраний допускается в рабочее время без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

71. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

72. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

73. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профсоюзов, также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

74. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

75. Профсоюзная организация обязуется:

- оперативно рассматривать по существу представленные проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые интересы работников и давать по ним мотивированное мнение в письменной форме;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза, иным работникам в соответствии с коллективным договором;
- содействовать обеспечению работников Учреждения путевками на санаторно-курортное лечение и отдых;
- осуществлять контроль и защиту гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым Соглашением и настоящим коллективным договором;
- использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования работников о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

76. Стороны обязаны:

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий для лиц, избранных в выборный орган Профсоюза, не освобожденных от профессиональной деятельности в соответствии с законодательством.

## **Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

77. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02.09.2022 года и действует в течение 3 лет.

78. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

79. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

80. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам Учреждения положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

81. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе подписавшие его стороны, а также соответствующие органы по труду. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

82. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

83. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

#### Подписи сторон

Директор МБУ ДО ДДК:



/ Морозова Б.А.

2022г.



Председатель профкома

Профсоюзной организации МБУ ДО ДДК

Максимова Е.В.

2022г.





Муниципальное бюджетное учреждение  
Дополнительного образования  
Детский Дом культуры г.о. Ульяновская область

Принято и пронумеровано 27 страниц

Копия с подписью и печатью  
директора  
В.А. Морозова

