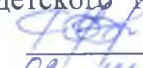



Представитель Работников
Специалист по кадрам
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Тобольска
 О.В. Рыжова
«02» июня 2022 года

Представитель Работодателя
Директор
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Тобольска
 П.В. Малкин
«02» июня 2022 года



**Коллективный договор
между Работодателем и Работниками
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества» г. Тобольска
на 2022 - 2025 годы**

Дата проведения общего собрания Работников, на котором утвержден проект коллективного договора – 02 июня 2022 года.

Дата вступления в силу Коллективного договора – 03 июня 2022 года.

Срок действия Коллективного договора с 03.06.2022 по 02.06.2025 года.

*Оператор ГАУ ТО МРОУ
Толкачева Т.С.
3.06.2022*

г. Тобольск
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тобольска (далее по тексту Учреждение) и заключаемый Работниками и Работодателем.

1.2. Сторонами настоящего договора являются Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тобольска в лице директора Малкина Павла Владимировича (далее Работодатель) и Работники в лице представителя Работников Рыжовой Олеси Викторовны (далее Работники).

1.3. Коллективный договор заключен сторонами на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий Работников, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны Коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. При смене руководителя, изменении названия, реорганизации Учреждения в форме преобразования настоящий коллективный договор сохраняет юридическую силу.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором.

1.9. Положения договора, связанные с трудовыми отношениями, не отраженные в данном договоре, регулируются нормами Трудового Кодекса РФ, другими нормативными правовыми актами в области трудового права.

2. Обязательства сторон коллективного договора

2.1. **Работодатель** обязуется соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно – правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, трудовые договоры с Работниками; предоставлять Работникам работу, обусловленную

трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, своевременно выплачивать Работникам в полном размере заработную плату, поощрять высокие результаты в работе, обеспечивать нормальные условия труда, создавать условия для повышения квалификации и профессионального роста сотрудников, осуществлять социальное медицинское и страхование, нести иные обязанности в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. **Работники** обязуются добросовестно трудиться, соблюдать трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, правила трудового распорядка, трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, эффективно использовать рабочее время, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу Работодателя, нести иные обязанности в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе трудового законодательства в системе и формах оплаты труда.

3.2. Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными Законами РФ, Постановлениями Правительства РФ, Законами Тюменской области, иными нормативными правовыми актами в области трудового права, Положением об условиях оплаты и стимулировании труда работников дополнительного образования «Дом детского творчества» г. Тобольска, и иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения, настоящим договором.

3.3. Система оплаты труда распространяется на всех Работников Учреждения, занимающих должности согласно штатному расписанию и состоит - из должностного оклада (ставки заработной платы), утвержденного в отношении конкретного Работника приказом директора Учреждения (в отношении директора – приказом Учредителя), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.4. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до Учреждения на текущий финансовый год в соответствии с муниципальным заданием и из средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности Учреждения. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

3.5. Размер должностных окладов Работников Учреждения определяется в зависимости от уровня квалификации и устанавливаются трудовым договором.

3.5.1. Изменение размеров ставок заработной платы производится при изменении квалификационной категории; при присвоении почетного звания; соответствующими аттестационными комиссиями.

3.6. Доплаты и надбавки компенсационного характера к должностному окладу устанавливаются Работнику в соответствии с законодательством при назначении на должность, а также при выполнении Работником работы, не обусловленной трудовым договором, по замещаемой им основной должности либо за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных и иных случаях, установленных Положением «Об условиях оплаты и стимулировании труда работников МАУ ДО ДДТ г. Тобольска».

3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных Учреждению в соответствии с муниципальным заданием, а также в пределах средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

3.8. Стимулирующие выплаты Работникам Учреждения могут выплачиваться из сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда.

3.9. Премирование вводится с целью повышения материальной заинтересованности Работников Учреждения в улучшении качества выполнения задач и требований, своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за исполнение должностных обязанностей, а также за выполнение заданий особой сложности. Премирование по итогам года осуществляется Учреждением пропорционально отработанному времени, при условии наличия денежных средств.

3.10. Система премирования распространяется на всех Работников Учреждения, занимающих должности согласно штатному расписанию.

3.11. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры, условия и порядок установления выплат стимулирующего характера в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, выделенных Учреждению в соответствии с муниципальным заданием, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3.12. Размер премии, выплачиваемой конкретному Работнику, определяется в пределах муниципального задания, финансируемого за счет средств местного бюджета, из предоставленной Учреждению, субсидии на финансирование муниципальных услуг.

По решению директора Учреждения могут быть премированы работники Учреждения, непосредственно принимавшие участие в выполнении особо важных заданий, особо значимых для Учреждения задач. Премия назначается директором Учреждения с указанием оснований премирования.

3.13. Из средств внебюджетного фонда стимулирования труда Учреждения ежемесячно на основании приказа директора выплачиваются вознаграждения исполнителям платных услуг в соответствии с Положением о порядке организации платных услуг и иной приносящей доход деятельности в

Учреждении; Приказом МАУ ДО ДДТ г. Тобольска «О выплате из добровольных пожертвований» от 05.12.2018 № 351-од.

3.14. Виды и размеры стимулирующих выплат устанавливаются и отменяются директором Учреждения в соответствии с Положением об условиях оплаты и стимулировании труда работников МАУ ДО ДДТ г. Тобольска.

3.15. Работникам Учреждения выплачиваются единовременные денежные вознаграждения в соответствии с Положением об условиях оплаты и стимулировании труда работников МАУ ДО ДДТ г. Тобольска.

3.16. Минимальная оплата труда Работников устанавливается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательством РФ в области трудового права. В минимальную оплату труда не включаются доплаты и надбавки, а также разовые премии и другие выплаты стимулирующего характера. Месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, а также в Тюменской области в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

3.17. Зарботная плата Работников Учреждения минимальным размером не ограничивается. Оплата районного коэффициента производится процентной надбавкой к заработной плате в порядке и размерах, установленных Правительством РФ. К заработной плате выплачивается дополнительная компенсация в соответствии с законодательством Тюменской области.

3.18. Порядок исчисления и выплаты заработной платы педагогическим работникам и Работникам, не являющимся педагогами, установлен в соответствии с Положением «Об условиях оплаты и стимулировании труда работников МАУ ДО ДДТ г. Тобольска».

3.19. Выплата заработной платы Работникам осуществляется в соответствии с трудовым договором и утвержденным штатным расписанием Учреждения на основании Положения об оплате и стимулировании труда работников: 05 и 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы Работникам производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы Работнику осуществляется по его заявлению перечислением на лицевой счет Работника (банковскую карту).

3.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику, производится в день увольнения Работника.

3.21. При выплате заработной платы Учреждение производит удержание всех налогов, подлежащих уплате Работником в соответствии с действующим законодательством.

3.22. В случае направления Работника в служебную командировку за ним сохраняется средний дневной заработок по месту работы, ему также

возмещаются иные расходы в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.23. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определены Постановлением Правительства РФ, иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти РФ, нормативными правовыми документами Тюменской области, органов местного самоуправления и Учреждения.

3.24. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами РФ.

3.25. На педагогических Работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки утвержденные приказом Директора. Наполняемость групп, установленная Уставом Учреждения, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленных педагогу должностных окладов.

3.26. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных Заведениях, предоставляются дополнительные отпуска для прохождения промежуточной аттестации с сохранением среднего заработка за время учебы при получении образования соответствующего уровня впервые. Работникам, совмещающим работу с обучением одновременно в двух образовательных Учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из образовательных учреждений по выбору Работника в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса РФ.

4.3. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ. Соглашение на изменение условий трудового договора между сторонами оформляется в письменном виде.

4.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания для Работников не может превышать трех месяцев, для руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - шесть месяцев.

4.4.1. Испытание не устанавливается: при приеме беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 года, лиц, не достигших возраста 18 лет, лиц, заключивших трудовой договор на срок не более 2 месяцев, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию с Работодателем.

4.4.2. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

4.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, установленной тарификацией, сохраняется на протяжении учебного года.

4.5.1. На период отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком, за Работником сохраняется рабочее место, установленная учебная нагрузка.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст.92 ТК РФ).

5.3. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии, а также без согласия в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

5.4. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, нормами трудового права РФ, трудовым договором. Некоторым Работникам в связи с характером выполняемой работы устанавливается ненормированный рабочий день. **Ненормированный рабочий день** - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости

эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. (Приложение № 1 «Перечень должностей Работников, которым установлен ненормированный рабочий день»).

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего продолжительности их рабочего времени до начала каникул.

5.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. В Учреждении устанавливается режим работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка:

- при пятидневной рабочей неделе выходными днями для Работников являются: суббота и воскресенье (административно – управленческий персонал, педагог дополнительного образования, администратор, уборщик производственных и служебных помещений), либо воскресенье и понедельник (педагог дополнительного образования, уборщик производственных и служебных помещений, инструктор по туризму, зоотехник,);

- при шестидневной рабочей учебной неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику для педагогических работников, согласно тарификации и расписанию учебных занятий (понедельник - выходной день для большей части педагогического коллектива);

- сменный график работы два через два (для некоторых категорий работников – администратор, гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений, фельдшер).

5.7.1. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора Учреждения. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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. День отдыха в соответствии со ст. 153 ТК РФ, должен исключаться из нормы рабочего времени.

5.8. По соглашению между Работником и Работодателем при приеме на работу, 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).

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);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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 в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника 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.

5.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в Учреждении по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка может применяться для следующих категорий Работников:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет, и лицам, частично утратившим на производстве трудоспособность, 1 час в неделю в последний рабочий день недели по личному заявлению работника и согласованию Руководителя.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех Работников.

5.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам с 13 до 14 часов. Работникам, где по условиям работы перерыв установить нельзя, предоставляется возможность приема пищи и отдыха в течение рабочего времени.

5.12. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.12.1. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций (заведующих отделами) согласно перечня должностей:

- директор;
- заместители директора по УВР и ОМиНМР;
- руководитель СП;
- заведующий отделом;

- педагогические Работники - составляет 42 календарных дня, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. По согласованию с Работодателем предоставляются ежегодные дополнительные отпуска следующим работникам:

- Работникам, имеющим общий стаж работы в структуре молодежной политики и дополнительного образования свыше 10 лет - 3 рабочих дня;
- Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 3 рабочих дня.

Оплата по данным видам отпусков может производиться только при наличии денежных средств на счете Учреждения на основании заявления Работника.

5.13.1. По согласованию с Работодателем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- Работникам с ненормированным рабочим днем - 3 рабочих дня (приложение № 1).
- Работникам, не имевшим в течение фактически отработанного календарного года дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;

5.14. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам в количестве до 3 дней с сохранением средней заработной платы в связи с:

- бракосочетанием Работника;
- бракосочетанием детей Работника;
- рождением или усыновлением ребенка;
- прохождением медицинской комиссии по определению степени пригодности для службы в армии;
- для ликвидации аварии по месту проживания Работника и другим уважительным причинам.

5.15. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется Работникам по согласованию с Работодателем:

- всем Работникам для прохождения медицинских обследований – для медосмотра 2 дня в год;
- по назначению врача – 3 дня в год;
- при прохождении диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ;
- для участия в похоронах родных и близких – до 3х дней.

5.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ст.117 ТК РФ.

5.17. Все отпуска и дополнительные выходные дни Работодатель предоставляет Работникам при наличии заявления.

5.18. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6. Обеспечение занятости, подготовка и повышение квалификации персонала

6.1. Работодатель в течение срока массового сокращения осуществляет меры, обеспечивающие трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, поиск новых рабочих мест.

6.2. Привлечение и использование в Учреждении иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства РФ.

6.3. Сокращение численности или штата Работников осуществляется в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.4. В соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют Работники, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных) членов семьи, находившихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

6.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

6.6. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

6.7. Работодатель определяет и планирует необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения; организует повышение квалификации Работников не реже, чем 1 раз в 5 лет.

6.8. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в высших и средних специальных учебных Учреждениях, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со ст. ст. 173- 177 Трудового Кодекса РФ.

6.9. Учреждение организует проведение аттестации педагогических Работников для установления соответствующего тарификационного разряда.

6.10. Работодатель может оплачивать курсы повышения квалификации педагогических работников из внебюджетных денежных средств, при условии подписания обязательства об отработке в данном учреждении не менее 3-х лет. При расторжении трудового договора по инициативе Работника, он обязуется восстановить денежные средства.

7. Обеспечение условий и охраны труда Работников

7.1. Условия труда каждого Работника должны соответствовать Государственным стандартам охраны труда.

7.2. Работодатель должен обеспечить каждому Работнику на рабочем месте соблюдение всех условий, соответствующих нормам охраны труда.

7.3. Работники имеют право на получение у Работодателя информации о нормативных требованиях к условиям работы на их рабочем месте, сведений о физическом состоянии этих условий.

7.4. В случаях причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. В случае возникновения опасности жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых обязанностей Работник имеет право приостановить работу до устранения опасности, сообщив об этом Работодателю в письменной форме.

7.6. Некоторым категориям Работников Учреждение предоставляет средства индивидуальной защиты в соответствии с п. 7.6.1 и локальными актами Учреждения. За утрату и порчу средств индивидуальной защиты Работник несет материальную ответственность.

7.6.1. Перечень профессий и должностей работников имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты». Средства защиты (уборщик производственных и служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) предоставляются в соответствии с типовыми нормами согласно п.171,135 приложения к Приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Смывающие и обезвреживающие средства защиты предоставляются в соответствии с типовыми нормами п.2,7,10 для уборщика производственных и служебных помещений; п.7 для рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, согласно приложения № 1 к Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

7.7. Полномочия Комиссии по охране труда.

7.7.1. Комиссия по охране труда обеспечивает контроль над соблюдением законодательных и иных нормативных актов в области охраны труда, осуществляет контроль над состоянием условий и охраны труда в Учреждении, выполняет требования по охране труда, информирует Работников о результатах проведенных проверок.

7.7.2. В случае несоблюдения требований по охране труда Работодателем Работник в праве обратиться в комиссию с заявлением о

нарушении его прав. Комиссией выносится решение об устранении допущенных нарушений по результатам проведенной проверки.

7.7.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, муниципального образования город Тобольск в области охраны труда обязуется:

- ежегодно выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства;
- предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством РФ;
- информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда;
- обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- обеспечить профессиональную переподготовку и трудоустройство Работников за счет средств Учреждения в случаях приостановки деятельности (закрытия) Учреждения или его структурных подразделений, ликвидации рабочих мест из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием;
- привлекать сторонние организации и специалистов для изучения, и оценки условий труда в учреждении и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда;
- организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра Работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр;
- установить дополнительное единовременное денежное пособие из бюджетного или внебюджетного источника при условии наличия денежных средств Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, если причиной смерти Работника не является вина Работника в нарушении Правил и норм охраны труда, техники безопасности - в случаях:
 - гибели Работника – до десяти минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
 - получения Работником инвалидности – до десяти минимальных размеров оплаты труда;
 - утраты Работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - до десяти минимальных размеров оплаты труда.

- способствовать организации труда молодежи, обеспечивать условия для работы, способствующие повышению эффективности в труде, заинтересованности в ее результатах.

7. 8. Работники в области охраны труда обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного Руководителя или вышестоящих Руководителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8. Социальные гарантии и льготы

8. Работодатель обязуется:

8.1. Своевременно и полностью начислять, и перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды за всех Работников Учреждения.

8.2. Своевременно направлять материалы в пенсионный фонд для оформления льготной пенсии (педагогическим работникам).

8.3. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ст. 186 ТК РФ. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

8.4. Стороны договорились о создании внебюджетного фонда для оказания материальной помощи Работникам.

8.5. Стороны договорились оказывать Работникам материальную помощь в зависимости от жизненной ситуации работника.

Материальная помощь выплачивается:

- на похороны по случаю смерти близких родственников - до двух должностных окладов;
- в случае вступления работника в брак – до 3000 рублей;
- в случае продолжительной болезни или дорогостоящего лечения - до одного оклада;
- в случае рождения ребенка – до 3000 рублей;
- в связи с трудным материальным положением - до 4000 рублей;
- с окончанием школы или поступлением ребенка в школу в размере – 3000 рублей;

Материальная помощь может выплачиваться единовременно по приказу директора Учреждения в размере до двух должностных окладов в пределах средств, установленных муниципальным заданием, за счет экономии фонда стимулирования труда, средств от предпринимательской и иной приносящий доход деятельности Учреждения при наличии финансовых средств.

8.6. Материальная помощь может оказываться в иных случаях на усмотрение Работодателя. Размер выплаты определяет директор Учреждения при наличии финансовых средств, выделенных Учреждению в соответствии с муниципальным заданием, а также полученных из внебюджетных источников.

8.6.1. Работникам, отработавшим в Учреждении менее одного года материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени.

8.7. За счет экономии фонда стимулирования труда, при наличии денежных средств на счете Учреждения Работникам Учреждения, могут производиться следующие выплаты в виде единовременных денежных вознаграждений:

- по случаю юбилейного дня рождения работника (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д. круглых дат), в том числе в связи с празднованием серебряной, жемчужной, золотой свадьбы – в размере до одного должностного оклада;
- к праздничным датам (Государственные и профессиональные праздники, День города) – в размере до одного должностного оклада;
- ежемесячные выплаты за почетные звания и награды Министерства просвещения Российской Федерации - в размере до 500 рублей

8.7.1. Штатным педагогам дополнительного образования, при наличии денежных средств на счете Учреждения, могут выплачиваться ежемесячные стимулирующие надбавки за получение коллективом звания «Образцовый детский коллектив» - 1000 рублей.

8.8. Все единовременные денежные пособия, материальная помощь оказывается Работникам при наличии денежных средств на счете Учреждения, и заявления Работника.

8.9. Стороны договорились, что улучшение жилищных условий Работников Учреждения осуществляется согласно порядку, установленному нормативными правовыми актами муниципального образования город Тобольск.

8.10. Улучшение жилищных условий производить по совместному решению Работодателя и коллектива в соответствии с действующим законодательством РФ. При этом преимущественное право на улучшение условий жилья имеют: Работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; Работники, имеющие несовершеннолетних детей, при несоответствии государственным стандартам норм жилой площади, занимаемой Работником. Очередность формируется в соответствии даты подачи заявления Работника на включение в список нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.11. Предоставлять иные гарантии и меры социальной защиты, предусмотренные действующим законодательством.

9. Социальная защита Работников при реорганизации и ликвидации Учреждения

9.1. В случае реорганизации и ликвидации Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех Работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. Стороны договорились в случае осуществления ликвидации (реорганизации) Учреждения разработать социальный план, направленный на поддержку экономики Учреждения при санации (оздоровления экономики) Учреждения после удовлетворения кредиторской задолженности): участие Работников в повышении квалификации, введение неполной рабочей недели (рабочего дня) и т.д.

9.3. Работодатель обязуется доводить до сведения Работников информацию о производственном и финансовом положении Учреждения

9.4. Стороны договорились, что в случае признания реорганизации (ликвидации) Учреждения должны быть предусмотрены следующие меры:

- предоставление увольняемым вакантных мест по другим специальностям в (при наличии таких мест);
- оказание помощи в трудоустройстве высвобождаемых Работников;
- в соответствии с действующим пенсионным законодательством РФ предоставить возможность досрочного оформления на пенсию Работников, пенсионный возраст которых должен наступить не ранее, чем через два года.

9.5. Коллективу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации Учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации и экспертизы этих материалов.

9.6. В случае ликвидации Учреждения претензии Работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемого Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Порядок разрешения трудовых споров

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.2. Для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров Работники имеют право обращения:

- в комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю над выполнением коллективного договора;
- комиссию по трудовым спорам;
- в Федеральный орган по труду (Государственную инспекцию труда в Тюменской области);
- обжаловать решения Работодателя в судебном порядке.

11. Контроль над выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, для чего избирается комиссия от каждой стороны.

11.2. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.3. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Приложение № 1
к Коллективному договору
между Работодателем и Работниками
МАУ ДО ДДТ г. Тобольска

**Перечень должностей Работников,
которым установлен ненормированный рабочий день**

№ п/п	Должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за режим с ненормированным рабочим днем (в календарных днях)
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3
3.	Руководитель структурного подразделения	3
4.	Заведующий отделом	3
5.	Главный бухгалтер	3
6.	Заместитель главного бухгалтера	3
7.	Бухгалтер по учету доходов	3
8.	Бухгалтер	3
9.	Экономист	3
10.	Старший методист	3
11.	Главный специалист	3
12.	Видеооператор	3
13.	Звукорежиссер	3
14.	Специалист (в области организационно- массовой работы)	3
15.	Юрист	3
16.	Специалист по кадрам	3
17.	Водитель	3