

От работодателя:  
Директор МБУ ДО  
«Детско-юношеский центр»

\_\_\_\_\_ О.Ф. Косарева

От работников:  
Председатель Совета ДЮЦ  
(органа общественной  
самодеятельности трудового  
коллектива):

\_\_\_\_\_ /Л.В.Родькина/

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР»**

на 2015-2017 г.г.

Коллективный договор зарегистрирован ОГУ «Центр социальной поддержки населения»  
Муниципального образования «Светлогорский район»

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_» \_\_\_\_\_ 2015 г.

Руководитель С.В.Кучмина

## СОДЕРЖАНИЕ

- I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
- II. ОПЛАТА ТРУДА
- III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
- IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ  
КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
- V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
- VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА
- VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
- VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА (ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ  
САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ
- X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками МБУ ДО «Детско-юношеский центр» (далее по тексту ДЮЦ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данном учреждении.
- 1.2. Действие Договора распространяется на всех работников ДЮЦ.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных прав и обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДЮЦ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников ДЮЦ.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники, в лице председателя Совета трудового коллектива, уполномоченного представлять интересы коллектива;
  - работодатель, в лице его представителя – директора ДЮЦ.
- 1.5. Лицо, уполномоченное коллективом ДЮЦ представлять интересы сотрудников, проводит разъяснительную работу по положениям коллективного договора.
- 1.6. При реорганизации ДЮЦ коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
- 1.7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия договора в ДЮЦ продолжают действовать прежние нормы.
- 1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут быть внесены по взаимному согласию сторон, оформляются приложением и являются его неотъемлемой частью.
- 1.10. В период действия договора в случае выполнения работодателем всех условий договора работники не принимают участия в забастовках.
- 1.11. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора и принимаемых решениях по вопросам социально-трудовых отношений.
- 1.12. Контроль над исполнением условий Коллективного договора осуществляется каждой стороной самостоятельно, органами по социальной поддержке населения Светлогорского района.
- 1.13. Коллективный договор заключен на три года, вступает с момента его подписания и действует по «04» февраля 2017 года.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета или сотрудника, уполномоченного органом общественной самодеятельности представлять интересы коллектива :
  - Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение о порядке и условиях применения и распределения стимулирующих и компенсационных выплат;
  - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - Другие локальные нормативные акты.
- 1.15. Стороны определяют следующие формы участия председателя Совета:
  - учет мнения;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, введенной в ДЮЦ с 1.01.2015 г. на основании Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Светлогорский район» №1180 от 15 декабря 2014г. и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮЦ».

2.2. Оплата труда всех категорий работников ДЮЦ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮЦ», утвержденным приказом №60 от «30» декабря 2014 г. (Приложение № 1)

2.3. Доплаты и надбавки, выплаты социального характера устанавливаются и выплачиваются всем категориям сотрудников ДЮЦ в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МБУ ДО «ДЮЦ». (Приложение 2)

2.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по итогам работы за месяц с учетом качества работы каждого работника и соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «ДЮЦ». (Приложение 3)

2.5. Характер и размер стимулирующих выплат каждому сотруднику по итогам работы за определенный период времени рассматривается на методическом заседании ДЮЦ и оформляется протоколом. Решение о видах и размерах выплат стимулирующего характера сотрудникам ДЮЦ по итогам работы за определенный период времени утверждается директором ДЮЦ.

2.6. Выплата заработной платы производится два раза месяц:

с 25 по 28 число текущего месяца (аванс)

с 10 по 13 число следующего месяца (окончательный расчет за предыдущий месяц), согласно графику получения денежных средств, установленного Учетно-финансовым центром, безналичным способом с выдачей расчетного листка.

Выплата производится в течение 3-х дней.

2.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.8. Администрация ДЮЦ обеспечивает выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячных пособий при рождении детей (в соответствии с законодательством)

2.9. Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не менее 2/3 должностного оклада ( ст. 157 ТК РФ)

2.10. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 158 ТК РФ)

2.11. Педагогическая нагрузка работников, учебная нагрузка концертмейстеров формируется и зависит от набора учащихся на новый учебный год, сохранения контингента учащихся, уровня квалификации работников.

2.12. Распределяется педагогическая нагрузка директором ДЮЦ и утверждается до начала учебного года.

2.13. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателю, концертмейстеру в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в течение учебного года без уважительных причин.

2.14. Педагогическая нагрузка может быть уменьшена в следующих случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по заявлению работника в связи с объективными обстоятельствами;
- при уменьшении количества часов согласно учебным планам;

- при уменьшении количества учащихся в классе, при уменьшении количества групп – то есть уменьшении контингента учащихся;
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу сотрудника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;
- для лиц, частично утративших трудоспособность на основании заключения ВКК

2.15. Педагогическая нагрузка может быть увеличена в случае - замещение временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года).

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие, праздничные дни не планируется.

За работу в воскресные или праздничные нерабочие дни администрация ДЮОЦ предоставляет соответствующее количество дней отдыха в каникулярное время или оплачивается не менее чем в двойном размере (по желанию) (ст.153 ТК РФ)

### **3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При объективной необходимости сокращения численности работников работодатель разрабатывает мероприятия по снижению ее негативных последствий.

3.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры, статуса и организации ДЮОЦ, а также сокращения численности и штатов сотрудников рассматриваются администрацией совместно с уполномоченным органа общественной самодеятельности ДЮОЦ:

3.1.2. При сокращении численности или штата работников администрация обязуется руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 178, 179, 180)

3.1.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда или квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется лицам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей школьного возраста;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- сотрудникам, награжденным государственными наградами;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 3-х лет.

3.2. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

3.3. Работникам, ранее уволенным в связи с сокращением численности или изменением штатного расписания, предоставляется преимущественное право трудоустройства в ДЮОЦ в случае создания новых рабочих мест.

3.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ)

### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации работников не реже одного раза в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы; при направлении на курсы повышения в другую местность оплачивать расходы проезда к месту обучения и обратно;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, установленном ст. 173 ТК РФ;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам повышающий коэффициент к минимальному окладу, в соответствии с Положением об оплате труда работников ДЮЦ со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время, время отдыха регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства, Правилами внутреннего распорядка ДЮЦ, утвержденными общим собранием работников по представлению администрации (Приложение №3), иными нормативными актами.

5.2. В ДЮЦ установлена шестидневная рабочая неделя, выходной – воскресенье.

5.3. Для административно-хозяйственного персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю (ст. 55 Закона «Об образовании», ст. 333 ТК РФ).

В силу производственной необходимости продолжительность рабочего времени может превышать 36 часов в неделю.

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, концертмейстеров устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДЮЦ.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению работника при наличии уважительной причины в соответствии с ТК РФ

5.7. Занятия в ДЮЦ могут начинаться с 9.00 часов, заканчиваться – не позднее 20.30 часов.

5.8. В течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут. При нагрузке свыше 8 уроков – перерыв не менее 1 часа.

5.9. Перерыв на обед в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.10. Ежедневная нагрузка педагогических работников не должна быть более 8 уроков, в исключительных случаях 9 уроков, учитывая 2-х сменность занятий, отдаленность места жительства учащихся, преподавателей, малое количество групп.

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

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и т.д.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

5.13. Ежегодный отпуск преподавателям и концертмейстерам, заместителям директора предоставляется не менее 42 календарных дней в летний период, директору ДЮЦ – 42 дня в

течение года, административно-хозяйственному персоналу в размере 28 календарных дней в течение года.

5.14. Очередность предоставления ежегодных, основных, оплачиваемых отпусков устанавливается Директором ДЮЦ в соответствии с графиком, который доводится до сведения всех сотрудников до 30 декабря текущего года.

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

5.15. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- по состоянию здоровья – до 3 дней в календарном году;
- в других случаях по уважительным причинам – до 3 дней.
- в иных случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ

5.16. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по личному заявлению с согласия работодателя и с учетом возможности учреждения.

## **6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Администрация ДЮЦ обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников в соответствии с нормами и правилами по охране труда и берет на себя ответственность за состояние охраны труда.

6.2. Администрация организует проведение медицинских осмотров (флюорографию) работников.

6.3. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров, он не допускается к выполнению трудовых обязанностей.

6.4. Администрация информирует принимаемых на работу работников о льготах и компенсациях, режиме труда и отдыха, проводит инструктажи по охране труда.

6.5. Администрация обязана создать Комиссию по охране труда и расследованию несчастных случаев и назначить ответственное лицо за обеспечение безопасных условий труда.

6.6. Администрация обязана своевременно перечислять страховые взносы в фонд социального страхования, в пенсионный фонд, на обязательное медицинское страхование.

6.7. Администрация обязана обеспечить занятость и использование сотрудников в соответствии с их профессией и квалификацией.

6.8. Работники центра обязаны соблюдать правила и нормы по технике безопасности, изучать соответствующие документы и проходить необходимые инструктажи.

6.9. Работодатель в своей деятельности по обеспечению прав работников на охрану труда обязан руководствоваться ТК РФ (статья 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда» раздела 10 «Охрана труда» Трудового Кодекса Российской Федерации).

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обязан предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК:

- при приеме на работу (ст. 64);
- по оплате труда (гл. 21);
- по охране труда (ст. 220);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173-177);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о льготном предоставлении мест в детском саду для детей работников центра.

7.3. Работодатель, руководствуясь Положением о порядке и условиях применения и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда сотрудников ДЮЦ, может оказывать материальную помощь при наличии денежных средств в следующих случаях:

- к юбилейным датам сотрудников при достижении возраста 50, 55, 60... лет ;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с тяжелым финансовым положением сотрудника в силу объективных причин и прочее.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА (ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ).**

8.1. Работодатель предоставляет Совету ООС право проведения собраний его членов. Выделяет для этой цели помещения в согласованные сроки.

8.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Совет ООС пользуется правом представительства интересов работников организации при разрешении трудовых споров.

8.4. Работодатель признает право Совета ООС на информацию в части социально-трудовых вопросов.

8.5. Члены Совета ООС включаются в состав комиссий ДЮЦ по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, и других.

8.6. Работодатель с учетом мнения Совета ООС рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами ООС, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Согласование Положения о порядке и условиях применения и распределения стимулирующей части фонда по оплате труда сотрудников ДЮЦ;
- Ходатайство перед работодателем о снятии дисциплинарного взыскания с работника до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ОРГАНА ОБЩЕСТВЕННОЙ САМОДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Совет ООС обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов ООС по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Осуществлять контроль за эффективным использованием средств, полученным ДЮЦ за счет деятельности, приносящей доход;
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников;
- Представлять и защищать трудовые права членов ООС в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания.

10.2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 5 дней после подписания

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения договора стороны используют примирительные процессы, предусмотренные законодательством.

10.4. Стороны раз в год отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Коллективный договор принят  
на общем собрании трудового  
коллектива муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Детско-юношеский центр»  
Протокол №3 от «04» февраля 2015 г.