

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи г. Томска
634041 г.Томск, ул.Вершинина, 17 ; тел.(3822) 55-73-02, факс (3822) 55-73-02
e-mail: dtdm@education70.ru , сайт: dtdm.tomsk.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2024 годы

между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
Дворец творчества детей и молодежи г. Томска

От работодателя:


Директор
МАОУ ДО ДТДиМ


Гришаева Т.А.
(подпись, ФИО)
МП

Дата подписания:
« 23 » марта 2021 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ ДО ДТДиМ


Веселовская Т.Л.
(подпись, ФИО)
МП

Дата подписания:
« 23 » марта 2021 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 526
Дата регистрации 06.04.2021

Томск, 2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска (МАОУ ДО ДТДиМ)

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и городское соглашения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ДО ДТДиМ и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска, в лице его представителя – директора Т.А. Гришаевой;
- работники МАОУ ДО ДТДиМ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Т.Л. Веселовской.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или

муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 02.04.2021 и действует в течение трех лет до 01 апреля 2024 года.

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приёме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работниками МАОУ ДО ДТДиМ заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. ТК РФ).

Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. ТК РФ.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступления, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

Нормы профессиональной этики работников ДТДиМ закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке,

установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации¹.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы².

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке,

¹Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

²Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

³ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁴ или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Руководитель применяет право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.7. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

*Примечание: В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.3 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласие в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации

⁴Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет;
- работники, имеющие на иждивении двух и более несовершеннолетних детей;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза.

2.8. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование.

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.9. С учётом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - отсутствие взаимодействия с работником, находящимся на

дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ).

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.10. Работодатель обязан в письменной форме сообщить в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а также предоставлять информацию о наличии вакантных мест (должностей), выполнении квоты для приема инвалидов.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска, положением о системе оплаты труда заместителей директора МАОУ ДО ДТДиМ.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10, 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

При выплате заработной платы за месяц работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

3.2. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска, положением о системе оплаты труда заместителей директора МАОУ ДО ДТДиМ включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

3.3. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска.

3.4. Компенсационные выплаты их размеры устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска.

3.5. Стимулирующие выплаты и их размеры устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска.

Директор муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с правовым актом департамента образования администрации Города Томска.

Заместители директора муниципального автономного образовательного учреждения Дворец творчества детей и молодежи г. Томска, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с положением о системе оплаты труда заместителей директора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска.

3.6. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера, установленного Региональным Соглашением между Администрацией Томской области, областным объединением организаций профессиональных союзов и объединением работодателей Томской области «О минимальной заработной плате в Томской области» на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.7. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного

санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

3.8. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

3.9. Материальная помощь выделяется за счёт фонда оплаты труда по личному заявлению работника, в соответствии с приказом директора муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодёжи г. Томска, положением о системе оплаты труда работников МАОУ ДО ДТДиМ.

Из фонда оплаты труда руководителю учреждения оказывается материальная помощь в размере двух должностных окладов на основании письменного заявления на имя начальника департамента администрации Города Томска (Согласно постановлению от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»).

3.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с положением о системе оплаты труда работников МАОУ ДО ДТДиМ. Образовательное учреждение обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.11. Работникам, привлеченным к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, оплата производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и положением о системе оплаты труда работников МАОУ ДО ДТДиМ.

Указанная дополнительная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.12. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с профкомом.

Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

3.13. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

3.14. За работником сохраняются все гарантии по оплате труда при переводе на дистанционную работу.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в учреждении в Правилах внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска.

4.2. Педагогическим работникам, ведущим занятия по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательном учреждении) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Работодатель имеет право привлечь работника к сверхурочной работе. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при

суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (директору, заместителям директора, инженеру и пр.), также устанавливается директором учреждения, по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи г. Томска является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Директор, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.5. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования Дворец творчества детей и молодёжи г. Томска является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.6 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги дополнительного образования и другие педагогические работники

осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке⁵.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объёма учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объём учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного

⁵ Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

оклада.

4.9. Работодатель имеет право привлечь педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, являющиеся структурными подразделениями МАОУ ДО ДТДиМ с согласия работника либо в порядке, предусмотренном ТК.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объёма учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы.

В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объём учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

Привлечение работников в качестве руководителя или сопровождающего в длительных (без возвращения в тот же день) походах, экспедициях, экскурсиях, путешествиях может иметь место только с письменного согласия работников.

4.10. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) и с ненормированным рабочим днем и количество дней дополнительного оплачиваемого отпуска указаны в Приложение № 2 к настоящему коллективному договору.

4.12. Если дополнительный отпуск по согласию сторон присоединяется к основному, то в отношении образованного суммарного отпуска применяются следующие правила:

- По соглашению между работником и работодателем суммарно образованный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

- Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. «В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 гг. (Дополнительное соглашение № 2 «О внесении изменений и дополнений в ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2021 годы», зарегистрированное 27.10.2020 № 2(2015)-3) п. 6.15. педагогам дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) по адаптированной общеобразовательной программе предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней.

4.14. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

V. Молодёжная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

5.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодёжи г. Томска.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии со статьей 93 ТК.

5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно - досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁶.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем⁷.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю

⁶ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁷ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁸.

6.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

При этом, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

6.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

6.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

6.6. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.7. В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 гг. (Дополнительное соглашение № 2 «О внесении изменений и

⁸ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

дополнений в ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2021 годы», зарегистрированное 27.10.2020 № 2(2015)-3) работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым соглашением.

6.8. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией учреждения;

Закрытия учреждения на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данном учреждении.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника, поданного директору МАОУ ДО ДТДиМ в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Работодатель обязуется сохранять за педагогическим работником оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.10. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.11. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

6.12. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные. (Указаны в Положении о системе оплаты труда работников МАОУ ДО ДТДиМ)

VII. Охрана труда и здоровье

7.1. Директор совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 16 июня 2014 г. №375н). и «Примерным перечнем мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность», согласно письма Минобрнауки России от 08.08.2017 №12-753. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальные оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ (в ред. От 28.12.2013г. № 421-ФЗ)).

7.2.3. Директор обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда

работников МАОУ ДО ДТДиМ в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года, в том числе и дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

7.2.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.5. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ ДО ДТДиМ.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).

7.2.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.7. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст.212, 213 ТК РФ. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.8. Руководитель приобретает и выдает за счет средств работодателя специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ, ст.221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указан в Приложениях № 4, № 5 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5.Руководитель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и Постановления Правительства № 1479 от 16.09.2020г. "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации".

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

7.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ – инфекции в водные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

Признание право работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр

по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав МАОУ ДО ДТДиМ и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу МАОУ ДО ДТДиМ, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях учреждения. Каждый работник в период подготовки учреждения и его структурных подразделений к новому учебному году, в каникулы, перед новогодними и другими значимыми мероприятиями обязуется принять участие в благоустройстве территории не менее 4 часов, в рамках своего рабочего времени.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы за месяц.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

9.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников МАОУ ДО ДТДиМ;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - и с согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий МАОУ ДО ДТДиМ по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы. По письменному заявлению представителя работников МАОУ ДО ДТДиМ, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего

заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

9.9. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации может рекомендовать долю из экономии фонда оплаты труда в процентном соотношении к распределению стимулирующих и премиальных выплат

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10. 1. Стороны договорились, что:

Руководитель муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования Дворец творчества детей и молодёжи г. Томска и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчётного листка.
2. Приложение №2 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
3. Приложение № 3 Соглашение по охране труда.
4. Приложение № 4 Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
5. Приложение № 5 Перечень профессий (должностей) работников, которым необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств



**Приложение № 1
к коллективному договору**

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МАОУ ДО ДТДиМ <u>Т.Л. Веселовская</u> « 23 » <u>март</u> 2021 г.</p>	<p>ПРИНЯТО на общем собрании трудоового коллектива протокол № 3 « 23 » <u>март</u> 2021 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ ДО ДТДиМ <u>Г.А. Гришаева</u> « 23 » <u>март</u> 2021 г.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма расчётного листа

Фамилия, имя, отчество		таб.№	
Подразделение	(учреждение)		
Должность	(наименование должности)		
Норма времени	(дней в месяце)		
Расчеты в 201			
_____	_____	(сумма)	Долг _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д	(сумма)	НДФЛ _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д	(сумма)	Аванс сбербанк _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д	(сумма)	дЗ/П Сбербанк _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д	(сумма)	Удержано _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д ____%	(сумма)	ПФС _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д ____%	(сумма)	СоцСтрах _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д ____%	(сумма)	ФедМедСтрах _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д ____%	(сумма)	Травматизм _____ (сумма)
_____	___/___ (-) д ____%	(сумма)	ПФС солидар _____ (сумма)
Начислено		(сумма)	Отчислено _____ (сумма)
К выдаче			(сумма)

**Приложение № 2
к коллективному договору**

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МАОУ ДО ДТДиМ <i>Т.Л. Веселовская</i> «<u>23</u>» <u>март</u> 2021 г.</p> 	<p>ПРИНЯТО на общем собрании трудоого коллектива протокол № <u>3</u> «<u>23</u>» <u>март</u> 2021 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ ДО ДТДиМ <i>Е.А. Гришаева</i> 2021 г.</p> 
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**«Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск»**


- | | |
|------------------------------------------|---------------------|
| 1. Директор | 3 календарных дня |
| 2. Заместитель директора | 3 календарных дня |
| 3. Заведующий структурным подразделением | 3 календарных дня |
| 4. Делопроизводитель | 3 календарных дня |
| 5. Специалист по кадрам | 3 календарных дня |
| 6. Инженер | 3 календарных дня |
| 7. Водитель автомобиля | 3 календарных дня |
| 8. Председатель профсоюзной организации | 10 календарных дней |

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МАОУ ДО ДТДиМ Т.Л. Веселовская «13» <u>август</u> 2021 г.</p>	<p>ПРИНЯТО на общем собрании Трудового коллектива протокол № <u>3</u> «13» <u>август</u> 2021 г.</p>
<p>СОГЛАСОВАНО Директор МАОУ ДО ДТДиМ А.А. Гришаева «13» <u>август</u> 2021 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ ДО ДТДиМ А.А. Гришаева «13» <u>август</u> 2021 г.</p>

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза Муниципального автономного образовательного учреждения «Дворец творчества детей и молодежи г. Томска» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года администрация образовательной организации обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Провести СОУТ	Р.М.	85	102 000	II квартал	Ахманов Е.Н. Бабарыкина И.В. Полыгалова С.В. Ахманов Е.Н.
2	Провести специальное обучение по охране труда руководителей и специалистов, членов комиссии по охране труда.	Чел.	22	28 000	Март Сентябрь	Ахманов Е.Н.
3	Обучить специалистов ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов учреждения (ПТЭ ТЭ, ПТЭ ЭП, Транспорт)	Чел.	8	40 000	Август	Татаринцев М.И. Полыгалова С.В.
4	Периодический медицинский осмотр	Чел.	125	233 000	Май Август	Ахманов Е.Н.
5	Предварительный медицинский осмотр	Чел.	25	60 000	В течение года	Ахманов Е.Н.
6	Профессиональная гигиеническая подготовка	Чел.	125	99 000	II квартал	Ахманов Е.Н.
7	Механизация уборки производственных помещений (приобретение моющего пылесоса)	шт	1	17 000	Сентябрь	Полыгалова С.В.
8	Модернизация оборудования (приобретение компьютеров)	шт	2	77 000	Февраль	Мокрецов М.В.
9	Приобретение расходных материалов для установок питьевой воды	Тыс. руб	24	24 000	Август	Полыгалова С.В.
10	Приобрести первичные средства пожаротушения	шт	36	30 000	Июнь	Дозморов М.С.
11	Провести перезарядку огнетушителей	шт	30	16 000	Июнь	Дозморов М.С.
12	Приобрести аптечки первой помощи	шт	20	14 000	II квартал	Полыгалова С.В.
13	Проведение испытания электрозащитных средств	шт	6	1 800	Июнь	Татаринцев М.И.

<p>СОГЛАСОВАНО Председатель ПК МАОУ ДО ДТДиМ Т.Л. Веселовская «23» <u>март</u> 2021 г.</p>	<p>ПРИНЯТО на общем собрании трудоого коллектива протокол № <u>3</u> «23» <u>март</u> 2021 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ Директор МАОУ ДО ДТДиМ Т.А. Пришаева «23» <u>март</u> 2021 г.</p> 
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Перечень профессий (должностей) работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№	Должность	Наименование СИЗ, предусмотренных по типовым отраслевым нормам	Ед.изм. кол-во на год	Срок носки (год)	Пункт типовых норм	Прим.	Штат. единиц
1	Библиотекарь	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1	п.30 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		1
2	Водитель автомобиля	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с точечным покрытием 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар Дежурные	1 1 износ	п.11 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н	при управлении автобусом, легковым автомобилем	2
3	Гардеробщик	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1	п.17 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		3
4	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 3. Перчатки с полимерным покрытием. 4. Сапоги резиновые с защитным подноском <u>На наружных работах дополнительно:</u> 5. Плащ непромокаемый <u>На наружных работах зимой дополнительно:</u>	1 шт. 2 шт. 6 пар 1 пара 1 шт.	1 1 1 2	п.23 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		4

		6. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке 7. Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом 8. Головной убор утепленный 9. Белье нательное утепленное 10. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 1 пара 1 шт. 2 комплект 3 пары	2 2 2 1 1			
5	Кладовщик	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар	1 1	п.49 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н	при работе с материалами	1
6	Машинист сцены	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 4 пары	1 1	п.15 Пост. Минтруд РФ от 25.12.97 г. N 66 Приложение N 13	замена СИЗ Приказ № 318 от 13.06.2019	1
7	Монтировщик сцены	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 6 пар	1 1	п.20 Пост. Минтруд РФ от 25.12.97 г. N 66 Приложение N 13	замена СИЗ Приказ № 318 от 13.06.2019	1
8	Осветитель	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 12 пар	1 1	п.118 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		1
9	Плотник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Очки защитные 4. Наплечники защитные	1 шт. 12 пар 1 шт. Дежурные	1 1 износ износ	п.127 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		1
10	Подсобный рабочий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 12 пар	1 1	п.21 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н	при работе с прочими грузами, материалами	2
11	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Перчатки резиновые или из полимерных	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар	1 1 1 1	п.135 Приказ МТСЗ РФ		1

		материалов 5. Очки защитные 6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 шт.	износ износ	от 09.12.14 № 997н		
12	Садовник	1. Фартук из полимерных материалов с нагрудником. 2. Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 4 пары	1 1	п.34 Пост. Минтруд РФ от 25.12.97 г. N 66 Приложение N 13	замена СИЗ Приказ № 318 от 13.06.2019	1
13	Слесарь-сантехник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5. Очки защитные 6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт.	1 1 1 1 износ износ	п.148 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		1
14	Уборщик служебных помещений	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Перчатки с полимерным покрытием. 3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	1 1 1	п.171 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		10
15	Художник оформитель	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.	1	п.3 Пост. Минтруд РФ от 25.12.97 г. N 66 Приложение N 13	замена СИЗ Приказ № 318 от 13.06.2019	1
16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Перчатки с полимерным покрытием 4. Очки защитные 5. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее 6. Перчатки диэлектрические 7. Галоши диэлектрические	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт. 1 шт. Дежурные Дежурные	1 1 1 износ износ износ износ	п.189 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н	при выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги	2
17	Заведующий хозяйством	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. – 2. Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	1 1	п.32 Приказ МТСЗ РФ от 09.12.14 № 997н		1

**Приложение № 5
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ ДО ДТДиМ
Т.Л. Веселовская
13 марта 2021 г.

ПРИНЯТО
на общем собрании
трудоого коллектива
протокол № 3
«13» марта 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ ДО ДТДиМ
Т.А. Гришаева
2021 г.

**Перечень профессий (должностей) работников МАОУ ДО ДТДиМ,
которым необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Профессия (должность)	Вид выполняемых работ	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло для мытья рук или жидкие моющие средства (ЖМС)	200г 250 мл
2	Осветитель			
3	Плотник			
4	Электромонтер			
5	Машинист сц.			
6	Монтировщик сцены			
7	Лаборант			
8	Дворник			
9	Садовник			
10	Уборщик сл. помещений			
1	Сантехник	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, силикон	Мыло для мытья рук или жидкие моющие средства (ЖМС)	300г 500 мл
2	Водитель			
3	Художник - оформитель			
1	Дворник	Наружные работы (сезонно, при t > 0 C °) в период активности кровососущих и жалящих насекомых	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
2	Садовник			
1	Уборщик сл. помещений	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100г