

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Вадский дом детского творчества»

Представитель работников: Педагог дополнительного образования _____ Захарова И.Н.	Представитель работодателя: директор МАУ ДО «Вадский ДДТ» _____ Е.В. Скачкова
--	---

Коллективный договор на 2025-2027 годы

НАЧАТО: _____ 2025

ОКОНЧЕНО: _____

НА 68 ЛИСТАХ

ХРАНИТЬ: Постоянно

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Вадский дом детского творчества» и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются:

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Вадский дом детского творчества» (далее МАУ ДО «Вадский ДДТ») Вадского муниципального округа Нижегородской области, ОГРН 1025201020613, ИНН 5206002473, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 606380, НИЖЕГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ, ВАДСКИЙ РАЙОН, ВАДСЕЛО, 1 МАЯ УЛИЦА, 43, в лице директора Скачковой Елены Викторовны действующего на основании Устава (далее – Работодатель), и работники, в лице представителя педагога дополнительного образования Захаровой Ирины Николаевны, действующая на основании протокола Общего собрания трудового коллектива (далее – Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны".»

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Договор заключается на 2025 - 2027 календарные годы, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 г.

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.3. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.4. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

2.5. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких

случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

3. Оплата труда

3.1. Выплата заработной платы

3.1.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

3.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

Работодатель организует получение Работниками банковских карт и несет расходы на их выпуск и обслуживание.

3.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца за период работы с 1 по 15 число месяца - 17 числа текущего месяца, за период работы с 16 по последний день месяца - 2 числа месяца, следующего за расчетным.

3.1.4. Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы

3.2. Работодатель применяет повременную систему оплаты труда с установлением Работникам окладов в зависимости от их категорий и занимаемых ими должностей.

4. Рабочее время. Время отдыха

4.1. Рабочее время

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для мужчин составляет 40 часов в неделю. Работникам из числа женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье для административного персонала и шестидневную рабочую неделю для педагогических работников.

Продолжительность ежедневной работы для мужчин составляет 8 часов, для женщин – 7 часов 12 минут.

Время начала ежедневной работы административного персонала – 8 час.00 мин., время окончания – 17 час.00 мин. (для мужчин) и 16 час.12 мин. (для женщин).

Время работы педагогических работников: в будни 13.00-20.00, в воскресенье с 10.00 до 17.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.2. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, - 35 часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

4.1.3. Для следующих категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы:

- для Работников, являющихся инвалидами, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность ежедневной работы также в иных случаях, установленных законодательством.

4.1.4. Режим рабочего времени дистанционных Работников устанавливается в соответствии с режимом работы, определенным правилами внутреннего трудового распорядка администрации Вадского муниципального округа Нижегородской области.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

4.2. Время отдыха

4.2.1. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов.

Время ежедневного перерыва в работе с 12 час. 00 мин. До 13 час. 00 мин.

4.2.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- директору, методистам, педагогическим работникам – 42 календарных дня;
- техническим работникам – 28 календарных дней основного оплачиваемого отпуска

4.2.3. Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые отпуска:

- в случае рождения ребенка у Работника - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы Работника либо свадьбы его детей - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей работника в ряды вооруженных сил РФ - 3 календарных дня;
- в случае смерти членов семьи Работника (супруга(-и), родителей, детей, родных братьев, сестер) - до 5 календарных дней.

4.2.4. Помимо случаев, предусмотренных частью второй статьи 128 ТК РФ, работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;
- Одиноким матерям либо отцам, воспитывающим ребенка без матери, - до 14 календарных дней в году;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида, - до 14 календарных дней в году;
- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в году;
- Работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционным Работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с общими правилами, установленными у Работодателя.

5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.2. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять

гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

5.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

6. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время 5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.3. Выходные пособия

6.3.1. Работникам выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным законодательством размере в случае прекращения трудового договора:

- при ликвидации Работодателя. Размер выходного пособия составляет два средних месячных заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка;
- при сокращении численности или штата Работников размер выходного пособия составляет два средних месячных заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка.

6.3.2. Выходное пособие при увольнении выплачивается в том числе Работникам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев.

6.4. При прекращении трудовых договоров с Работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, по любым установленным Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим Работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в ч. 2 ст. 349.3 ТК РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или Договором в соответствии с ч. 8 ст. 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих Работников.

При определении совокупного размера выплат Работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся Работнику заработная плата;

- средний заработок, сохраняемый в случаях направления Работника в служебную командировку, направления Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за Работником сохраняется средний заработок;

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);

- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены ст. ст. 178 и 318 ТК РФ.

7. Характер работы. Охрана труда

7.1. Охрана труда

7.1.1. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровней профессиональных рисков Работодатель ежегодно реализует следующие мероприятия:

- выдача работникам средств индивидуальной защиты;

- контроль за целостностью изоляции электрооборудования и вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования.

7.1.2. Специальная оценка условий труда Работников проводится не реже чем один раз в пять лет. На рабочих местах, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение специальной оценки условий труда не требуется до наступления следующего обстоятельства: с работником, занятым на рабочем месте, в отношении которого принята декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, произошел несчастный случай на производстве.

7.1.3. Работодателем в соответствии с Перечнем профессий и должностей для обеспечения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в МАУ ДО «Вадский ДДТ» установлены нормы бесплатной выдачи Работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Установленные Работодателем нормы указаны в Приложении № 1 к Договору "Нормы выдачи средств индивидуальной защиты".

7.1.4. Выполнение работы без средств индивидуальной защиты, а также с неисправными, неотремонтированными и загрязненными средствами индивидуальной защиты запрещено.

7.2. Основные обязанности работников в области Охраны труда

7.2.1 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями

8. Гарантии и компенсации

8.1. Работодатель выплачивает Работникам материальную помощь и премии в размере минимального размера оплаты труда:

- при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости;
- при рождении ребенка;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);
- при смерти членов семьи Работника (супруга(-и), родителей, детей, родных братьев, сестер);
- при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы;
- при приостановлении действия трудового договора в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации;
- при дорогостоящем лечении Работника (супруга(-и), детей);
- при чрезвычайной ситуации (пожар, наводнение, ураган);
- в связи с юбилейными датами: 50-55-60-65 лет.

8.2. Установить дополнительные социально-трудовые гарантии для работников – участников СВО в виде ежемесячных выплат в размере среднемесячной заработной платы на период приостановления действия трудового договора. Распространить действие данных гарантий на правоотношения, возникшие с 21.09.2022 года.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. В связи с отсутствием в организации профсоюза, интересы работников в социальном партнерстве и на локальном уровне защищает представительный орган работников - Общее собрание трудового коллектива.

9.2. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

10. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Работники, обратившиеся в комиссию по трудовым спорам, на время участия в заседании комиссии также освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

10.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

10.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11. Заключительные положения

11.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

11.3. Изменение, дополнение и продление Договора

11.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.3.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.3.3. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

11.4. Сохранение действия Договора

11.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

