

МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР ДОСУГА ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ
(МУДО ЦДДМ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2026 по 2028 годы

От работодателя:

директор Муниципального
учреждения дополнительного
образования Центр досуга детей
и молодежи



От работников:

председатель Общего собрания
трудового коллектива

«04» 12 2025 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи (далее - Центр), и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами Центра.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное учреждение дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи, представленный в лице директора *Козленковой Натальи Юрьевны*, именуемый далее "Работодатель", и работники организации, именуемые далее "работники", представленные Общим собранием трудового коллектива, именуемой далее "Представитель", в лице его председателя *Ерёминой Ларисы Юрьевны*.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста

работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных учебных планов, и программ дополнительного образования;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, пособиями, учебно-ланочной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработка плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих представительных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Центра присущими представителю методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Центре;

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению производительности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания и действует в течении трех лет.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации (в форме слияния, присоединения, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любой из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.16. Текст коллективного договора доводиться до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Работодатель и Представитель обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.18. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. Работники при приеме на работу представляют все необходимые документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний и специальной подготовки;
- медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в учреждении по состоянию здоровья;
- справку из УМВД России о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст.207 Трудового кодекса РФ.

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

2.5. Привлечение к работе лиц в возрасте до 18 лет осуществляется на основании главы 42 Трудового кодекса РФ и допускается только с их письменного согласия, при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом запрещается применение их труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.7. В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приказом Министерства просвещения Российской Федерации

от 04.04.2025

№

269

"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

2.8. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых организация является основным местом работы.

2.9. Увеличение или уменьшение объема нагрузки (в том числе и учебной) работника по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Центра, возможны только по взаимному согласию сторон или по инициативе Работодателя в случаях:

- с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения обязанностей работником без его согласия, в таком случае, не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- на время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и др.), когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа;

- восстановление работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращение работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или по окончании этого отпуска.

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год для педагогов и других работников, ведущих педагогическую деятельность, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) с Представителем работников до ухода их в очередной отпуск.

2.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебных

полугодиях.

2.12. Учебная нагрузка педагогов, находящихся в декретном отпуске и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.13. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.14. Работодатель оформляет и ведет трудовые книжки на бумажном носителе и в электронном виде каждого работника, проработавшего у него свыше 5 дней.

2.15. Работодатель обязуется письменно проинформировать работников о соответствующих изменениях в трудовом законодательстве и праве работников сохранить бумажную трудовую книжку при подаче заявления работника в произвольной форме. В случае подачи заявления работником, Работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. При необходимости сведения электронной трудовой книжки будут предоставляться в виде бумажной выписки.

2.16. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность Работодателя.

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. Ликвидация (реорганизация), сокращение численности (штата) работников Центра, изменение формы собственности или организационно-правовой формы учреждения, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Представителя и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов трудового коллектива.

3.2. Одновременно с уведомлением предоставляются проекты приказов о сокращении (ликвидации или реорганизации учреждений), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, предварительное комплектование на следующий учебный год.

3.3. Проводятся консультации с Представителем по проблемам:

- занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении, источников их финансирования;

- обеспечения гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения (ликвидация учреждения и т.п.) - с обязательным уведомлением об этом ЦЗН не менее, чем за два месяца.

3.4. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовоеувечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.6. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (либо сокращением численности или штата работников) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится Работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст. 318 Трудового кодекса РФ).

3.8. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.9. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.10. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу в учреждении.

3.11. При наличии вакантных должностей соответствующей категории (профессии) производится ликвидация этих должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

3.12. Увольнение работников по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится по согласованию с Представителем.

3.13. Работодатель имеет право издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения мотивированного мнения Представителя. В случае несогласия с решением Работодателя работник или представляющий его интересы Представитель вправе обжаловать увольнение в Государственной инспекции труда или непосредственно в суде (ст. 373 Трудового кодекса РФ).

3.14. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени работников (в том числе и педагогических) регулируется:

- Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 N 268 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения";

- Уставом Центра;
- учебным планом, циклограммой массовых мероприятий;
- трудовым договором;
- учебным расписанием и графиком работы.

4.3. За нормируемую часть рабочего времени работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами:

- для администрации Центра, служащих, рабочих, специалистов по работе с молодежью — 40 часов;

- для педагогов-организаторов, методистов — 36 часов;
- для педагогов дополнительного образования, педагога - психолога — 36 часов, из них 18 часов практической работы и 18 часов методической работы;

- женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 Трудового кодекса РФ).

4.4. Объем нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

4.5. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Центра. В этот период администрация Центра вправе привлекать их к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающего их рабочей нагрузки, утверждая график работы.

4.6. В каникулярное время педагогический и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, необходимых для подготовки Центра к новому учебному году, в пределах установленного им рабочего времени.

4.7. Работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам Центра предоставляются два выходных дня в неделю:

- для администрации Центра, служащих, рабочих, методистов суббота, воскресенье;
- для педагогов-организаторов — воскресенье, понедельник;
- для педагогов дополнительного образования, специалистов по работе с

молодежью и педагога - психолога выходные дни определяются согласно составленному расписанию занятий, учебному плану.

4.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника, с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива и по письменному приказу администрации Центра. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. Всем работникам Центра предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно ст. 108 ТК РФ:

- администрации Центра, служащим, рабочим, методистам — с 13.00 до 13.48;
- педагогам-организаторам продолжительностью 40 мин. в рабочее время (в специально оборудованном месте).

4.11. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые 3 часа непрерывной работы, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Центра продолжительностью:

- для служащих и рабочих — 28 календарных дней;
- для администрации и педагогических работников — 42 календарных дня.

4.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией Центра по согласованию с Представителем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам Центра, как правило, предоставляются в период летних каникул.

4.14. Ежегодно до 15 декабря каждого года работодатель утверждает График отпусков и доводит до сведения всех работников очередь предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие 3 и более детей;
- работники, получившие трудовоеувечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.16. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый 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 письменного согласия.

4.17. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (28 дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, остаток ежегодного оплачиваемого отпуска - не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск (ст.9 ФЗ от 01.07.2010 № 139- ФЗ «О ратификации Конвенции №132 (пересмотренной в 1970 г.) об оплачиваемых отпусках»).

4.18. Оплата отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами Центра.

4.21. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в т. ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст. 122 ТК РФ).

4.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.23. Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п. 8 ч.1 ст.77 или п.1, 2 или 4 ч.1 ст.81, п.п. 1,2, 5, 6 и 7 ст.83 Трудового Кодекса (ст. 137 Трудового кодекса РФ). Работники, уволенные по вышеназванным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти

близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.25. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

4.26. Рабочее время сотрудников учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором на основании локального акта, Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования Центра досуга молодежи.

5.2. Заработная плата работников учреждения исчисляется и оплачивается в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Узловский район от 12.08.2024 г. № 1185 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Узловского района, осуществляющих образовательную деятельность».

С 01 января 2026 года заработная плата работников учреждения исчисляется и оплачивается в соответствии с постановлением Правительства Тульской области от 08.10.2025г. № 622 «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области».

5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число каждого месяца и 5 число следующего месяца.

5.4. При выплате заработной платы Работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчётных листков).

5.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

5.6. Заработная плата перечисляется работнику на пластиковую банковскую карту. Выплата заработной платы Работника, включая надбавки, доплаты, премии и другие выплаты производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путём перечисления на расчётный счёт Работника, указанный им для этой цели.

5.7. Установление систем стимулирующих и компенсационных выплат работникам Центра осуществляется по согласованию с Представителем на основании Положения о порядке и условиях установления компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работникам МУДО ЦДДМ, разработанного в соответствии с законодательством и действующими нормативными актами.

5.8. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, коллективным договором не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права.

5.9. Индексировать заработную плату (тарифные ставки и оклады).

- на уровне роста цен на потребительские товары и услуги.

5.10. При выполнении работниками обязанностей временно отсутствующего работника, другой дополнительной работы по поручению работодателя, оплата за неё производится на основании письменного соглашения между работником и Работодателем.

5.11. На педагогических и других работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.12. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

5.13. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников до 18 лет.

5.14. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет производиться пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки, установленной исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего дня.

5.15. В части оплаты труда Работодатель обязуется:

- применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовых обязанностей) величину оклада, установленную региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;

- предупреждать работников персонально под расписку не позднее, чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда (ст.74 Трудового кодекса РФ);

- при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок суммы за каждый день, задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно);

- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам;

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 7 декабря 2005 года №4334-17:

- при определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округлять до целых дней в пользу работника.

В соответствии с Законом Тульской области «Об образовании» от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО производить:

- оплату проезда до места работы и обратно, работающим в сельских и

поселковых образовательных учреждениях (ст. 9);

- 1 раз в год производить единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности (ст.4), установленного Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального учреждения дополнительного образования Центр досуга детей и молодежи, согласно заявлению работника;

- ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке) в размере 10- 20% педагогическим работникам за почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» (п. 3 ст. 18)

5.16. Представитель обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда, Прокуратуры с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий данного коллективного договора;

- вести переговоры (консультации) с Работодателем, Учредителем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

6. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель по согласованию с Представителем (ст. 196 Трудового кодекса РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

6.2. Повышение квалификации педагогических работников проводить не реже, чем один раз в 5 лет.

6.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

6.4. Работодатель обязан предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 Трудового кодекса РФ.

6.5. Работодатель обязан организовывать проведение аттестации

педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минпросвещения РФ от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что совместно Работодатель и Представитель обязуются:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников (ст.219 Трудового кодекса РФ).

7.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда между сторонами с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профсоюза, с последующей сертификацией.

7.4. По результатам специальной оценки условий труда производить работникам доплаты за неблагоприятные условия труда.

7.5. Обеспечить разработку и утверждение по согласованию с Представителем инструкций по охране труда для работников.

7.6. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Центра в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.7. Контролировать выполнение работниками своих обязанностей в области охраны труда (ст.214 Трудового кодекса РФ).

7.8. Создать комиссию по охране труда (ст.218 Трудового кодекса РФ). Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.9. Осуществлять учёт и расследование несчастных случаев на производстве.

7.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а также без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний.

7.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Центра.

7.12. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников, для которых данное учреждение является основным местом работы.

7.13. Создать в учреждении комиссию по социальному и обязательному медицинскому страхованию, включив в них Представителя коллектива.

7.14. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного

медицинского осмотра работников учреждения, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.220 Трудового кодекса РФ).

7.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

Представитель коллектива обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 Трудового кодекса РФ).

8.3. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса РФ).

8.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса РФ).

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

8.6. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

8.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для членов трудового коллектива.

8.8. Совместно с Работодателем организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства; поддержание чистоты и порядка, нормального

морально-психологического климата в учреждении, сохранении его материальной базы; создание комфортно-деловых условий для работников и воспитанников.

8.9. При необходимости представлять интересы организации и её работников в вышестоящих органах.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Стороны договорились, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого члена трудового коллектива Центра.

9.2. Представитель коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Представителем коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст.374 ТК РФ).

9.5. Работодатель предоставляет Представителю коллектива помещение для проведения заседаний и собраний, создает необходимые условия для работы.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя Общего собрания трудового коллектива на время его участия в качестве делегата съездов, конференций, а также для участия в работе семинарах, совещаниях и других мероприятий, включая необходимую учебу.

9.7. Работодатель предоставляет Представителю необходимую информацию по всем вопросам трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнению условий коллективного договора.

9.8. По согласованию с Представителем принимаются или утверждаются Работодателем следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об Общем собрании трудового коллектива;
- Положение об оплате труда;
- Положение о компенсационных выплатах и выплатах стимулирующего характера;
- Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера;
- Положение о Педагогическом совете;
- Положение о Методическом совете;
- Положение о Клубах по месту жительства;
- Правила приема, перевода и отчисления воспитанников;
- Коллективный договор;
- должностные инструкции работников Центра;
- инструкции по охране труда и технике безопасности;
- годовой план работы учреждения;

- график отпусков работников Центра;
- Политика Центра в отношении обработки персональных данных;
- Политика обеспечения условий доступности для инвалидов и других маломобильных граждан объектов и предоставляемых услуг, а так же оказания им при этом необходимой помощи в Центре;
- иные локальные акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников, определенные коллективным договором.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

10.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 Трудового кодекса РФ).

10.5. Все разногласия между сторонами принимаются и рассматриваются сторонами договора в недельный срок в порядке, определённом Трудовым кодексом РФ.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

18 / Восемнадцатый лист (ов)
Директор
МУДО ЦДМ

