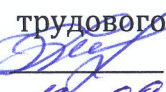


Согласовано  
с общим собранием  
трудового коллектива  
  
Н.В. Коняева  
«16» 09 2024 г



Утверждено  
Директором МБУДО  
«ЦДТ «Стрекоза»  
Е.А. Чудакова  
«16» 09 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
« Центр детского творчества « Стрекоза»

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7  
Зарегистрировано 27.11.2024  
№ 211 Анохина Е.Ю.

## **1 . Общее положение.**

### **Основные права и обязанности работника и работодателя**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУДО «ЦДТ «Стрекоза» (далее Центр) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области..
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель – МБУ ДО «ЦДТ «Стрекоза» в лице директора Чудаковой Елены Александровны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники» представленные советом трудового коллектива, именуемые далее «СТК» в лице Коняевой Натальи Владимировны, председатель СТК.
- 1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы предоставляемые работодателем.
- 1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников , а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством.
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.6 Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в МБУДО «ЦДТ «Стрекоза».
- 1.7. Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найма, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости и прохождение ежегодных медицинских осмотров, совершенствование оплаты и условий труда.
- 1.8. Администрация признает совет трудового коллектива (СТК) единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений .Совет трудового коллектива признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива.
- 1.9. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором ( в случаях, когда его положения отличаются от принятых в законодательстве о труде норм).
- 1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора.
- 1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового коллективного договора.
- 1.12. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения коллективного договора.
- 1.13. Администрация и совет трудового коллектива отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.
- 1.14. Стороны признают своим долгом сотрудничество. для осуществления указанных целей, они должны проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и СТК выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.15.Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты;
- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий при наличии финансовой возможности;
- учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

**СТК как представитель работников обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- 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 труда ;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране трудовых соглашений.

**Работники обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности труда;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии энергетических ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- Работодатель и СТК обязуются в течение 10 календарных дней, провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.16 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений в организации, характера выполняемой работы.

1.17. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

Подписание договора сторонами осуществляется на общем собрании трудового коллектива

В соответствии со статьей 50 ТК РФ договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется работодателем и представителями работников на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для всех его сторон.

1.19. Согласованию с Советом трудового коллектива учреждения в обязательном порядке подлежат:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) режим работы всех категорий работников;
- 3) учебная нагрузка;
- 4) расписание учебных занятий;
- 5) положение об оплате труда работников;
- 6) инструкция по охране труда;

## 7) положение о материальном поощрении работников

### 1.20 Основные права и обязанности работников:

#### **Работники имеют право на:**

- заключение , изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда и коллективным договором ;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией , сложностью труда , количеством и качеством выполненной работы;
- отдых. предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемые ежегодные отпуска;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку. переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными и законными способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей .

#### **Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

#### **Обязанности педагогических работников учреждения**

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности,;
- формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенность психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные, при поступлении на работу и периодические, медицинские осмотры;
- проходить обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов учреждения.

## 1.21 Основные права и обязанности Работодателя:

### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях , которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников;
- требовать от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке . установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;

### **Работодатель обязан:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашения и трудовые договоры;
- предоставлять работникам работу обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием , документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей ;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки:
- ввести коллективные переговоры , а также заключать коллективный договор;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## 2. Оплата труда

2.1. Оплату труда работников производить в соответствии с действующим законодательством. Положением об оплате труда работников МБУДО «ЦДТ «Стрекоза», утвержденным директором 09.01.2024г. Приказ № 3/1.

2.2. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников.

2.3 Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

2.4. Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке.

2.5. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц 8 и 23 числа.

2.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя;

-ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышения, доплаты и надбавки, иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников.

2.7.Труд работников совместителей оплачивается по фактически выполняемой работе, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.8 Отдельным работникам устанавливается надбавка за увеличение объема работы.

2.9. Расчётные листы с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц -выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

2.10. Работникам проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения

сохраняется их средняя заработная плата.

2.11. Выплата отпускных производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае не выплаты отпускных в установленный срок отпуск может переноситься по желанию работника до получения им отпускных выплат.

2.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основании правовых актов РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Рязанской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.13. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установлением следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающий коэффициент):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за стаж работы или квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за уровень образования.

2.14. Решение о введении повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом настоящего положения и обеспечения финансовыми средствами.

2.15. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени.

2.16. Применение всех повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат установленных к базовому окладу.

2.17. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационной группе.

2.18. Повышающий коэффициент по занимаемой должности не применяется к должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2.19. Персональные повышающие коэффициенты могут устанавливаться работникам с учетом их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.20. Порядок и размеры стимулирующих выплат-премии, утверждаются положением о премировании работников учреждения или положением об оплате труда работников учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

2.21. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

2.22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты работникам учреждения определяется руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании; со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

2.24. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

### **3. Нормы труда**

3.1 Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с СТК не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих чёткое выполнения работ и улучшение условий труда.

3.2. Внеочередной пересмотр норм труда возможен лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

3.3. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.4. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации профессионального опыта.

### **4. Трудовой договор**

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны (в соответствии с ТК РФ).

4.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренным законодательством.

4.3. В условиях трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

4.4. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не более двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников.

4.6. Работодатель создает работникам, обучающимся в высших, средних специальных, средних общественных учебных заведениях без отрыва от производства, следующие благоприятные условия труда: возможность выбора смены, расписания, освобождение от общественной нагрузки.

4.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

4.8. Содержание трудового договора формируется с учётом требований статьи 57 ТК РФ и должно быть персонализировано в отношении каждого работника. Конкретные виды работ, которые Работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре на основе квалификационных характеристик и характеристик работ.

Педагогическим работникам в трудовом договоре указывается объём педагогической работы в неделю, что является нормируемой частью их педагогической работы.

4.8. Расторжение трудового договора с работником – членом СТК по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия СТК, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением подведомственности организации либо ее реорганизации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии со статьей 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытательного срока

Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде. Если в период испытательного срока сам Работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за 3 дня.

Во всех случаях днем увольнения Работника является последний день его работы.

4.9. Прекращение трудовых договоров с Работниками (увольнение) Работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленных ТК РФ. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии ТК РФ.

## **5. Приём и увольнение работников**

Администрация обязуется:

5.1. Заключать трудовой договор о приёме на работу в письменной форме и, как правило без указания срока. Срочный трудовой контракт заключается только на временную или сезонную работу.

5.2. Ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором под роспись.

5.3. Согласовывать с СТК приём работника на работу с испытательным сроком 6 месяцев.

5.4. Произвести окончательный расчёт и выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

5.5. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

5.6. Не допускать перевод работника на срочный договор без его письменного согласия.

5.7. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (болезнь ребёнка, необходимость ухода за хроническим больным членом семьи, беременность и т.д.).

5.8. Администрация обязуется обеспечить полную и стабильную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

## 6. Вопросы занятости

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 8 ТК РФ)

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по (п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ), предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов СТК по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения СТК (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;
- при появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель в первую очередь принимает на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штатов;
- о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца, а работники имеющие стаж работы в данной организации более 20 лет должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 3 месяца.

## 7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком смен, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них Уставом учреждения. а также условиями трудового договора.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, а также работников обслуживающего персонала в «ЦДТ «Стрекоза» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы.

7.3. Для педагогических работников (педагоги дополнительного образования) в «ЦДТ «Стрекоза» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется трудовым договором и графиком работы (ст. 111 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

7.6. Часы свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские

собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях предусмотренных (ст. 333 ТК РФ). Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

7.8. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с письменного согласия работников..

7.9 При распределении учебной нагрузки на очередной учебный год нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

7.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон

По инициативе работодателя в случаях:

- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

7.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда, (изменение числа объединений или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

7.13. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

7.14. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

7.15. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

7.16. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами действующими в учреждении.

7.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

7.18. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных( ст.113 ТК РФ) с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.19. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.20. Привлечение работников учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой предусмотренной Положением об оплате труда.

7.21. Время каникул (летних), не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

7.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию СТК) .

7.24. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для преподавателей составляет 42 календарных дня, для административно - хозяйственного персонала - 28 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

7.25 Согласно (ст. 119 ТК РФ) предоставляется 3 дня к отпуску секретарю, зам. директора по АХР, главному бухгалтеру, заместителю директора по УВР.

7.26. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства -5 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3\_ дня;
- на похороны близких родственников - 3\_дня;
- работающим пенсионерам по старости - 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы -10 дней;
- работающим инвалидам- 10дней;
- не освобождённому председателю СТК 5 дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня.

7.27. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

7.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работниками, наступившей во время отпуска.

7.29. Выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

7.30. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. ЮН ТК РФ).

7.31. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час - для всех работников;

7.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со (ст. 139 ТК РФ).

7.33. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.34. Кроме случаев , установленных законодательством (ч.2 ст. 128 ТК РФ) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время . продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ)

## **8. Охрана труда, и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК .

8.3. Проводить обучение работников МБУДО «ЦДТ «Стрекоза» безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний охраны труда.

8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда в состав которой должны входить члены СТК.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и других материалов .

- 8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. (ст. 227 – 229 ТК РФ)
- 8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
- 8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Осуществлять совместно с представителями СМК контроль за состоянием условий охраны труда.
- 8.12. Обеспечить прохождение 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.
- 8.13. Обязательные медицинские осмотры работников проводятся 1 раз в год
- 8.14. Обеспечить за счет средств учреждения приобретение и своевременную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, специальную одежду, специальную обувь и других средств индивидуальной защиты согласно Приложению №1. Работодатель имеет право с учетом мнения представителей СМК и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов.
- 8.15. Обеспечивать за счет средств учреждения приобретение и своевременное предоставление работникам, занятых на работах связанных с загрязнением, смывающих средств в соответствии с установленными нормами. (Приложение №2)
- 8.16. Работодатель обеспечивает наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МБУДО «ЦДТ «Стрекоза».
- 8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых..
- 8.18. Работодатель признаёт своей обязанностью обеспечивать безопасные условия труда в соответствии с требованиями нормативных документов по охране труда.
- 8.19 При повышении температуры в помещениях во время летнего сезона выше 28<sup>0</sup>С, а также при понижении температуры в помещениях в зимнее время ниже 19<sup>0</sup>С (СанПиН 224548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»)работодатель переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.
- 8.20. Организовать и обеспечить сбор, размещение и утилизацию отходов учебной и хозяйственной деятельности учреждения в соответствии с нормативными документами.
- 8.21 Обеспечивать поддержание порядка на всей территории учреждения, её достаточную освещенность в вечернее время, безопасность проходов и проездов...
- 8.22. СМК и уполномоченные по охране труда, постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда причиненного здоровью работников;

## 9. Социальные льготы и гарантии

- 9.1. Работники, имеющие детей могут приобрести путёвки в детские оздоровительные лагеря.
- 9.2. Работодатель принимает решение о материальном поощрении на основании положения о материальном поощрении работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования ЦДТ» Стрекоза».
- 9.3. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 9.4. Работодатель своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

## 10. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) СТК предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором..
- 10.4. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 10.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.6. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и т.д.
- 10.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ)
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 11. Обязательства СТК

СТК обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников не являющихся членами СТК, в случае, если они уполномочили СТК.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора. И требовать от учредителя применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.4. Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и т.д.

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

## 12. Заключительное положение

12.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. Коллективный договор действует до тех пор пока стороны не заключат новый.

12.2 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке установленном законодательством Российской Федерации .

12.3. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.4. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган Министерства труда и занятости населения по Рязанской области на регистрацию..

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его.

Стороны ежегодно ( раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

12.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым законодательством.

12.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБУДО «ЦДТ «Стрекоза»

**Нормы выдачи средств индивидуальной защиты**

№	Наименование профессии должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты)
1.	Гардеробщица 913	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
2.	Дворник 997	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт
			Полупальто или плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года
		Средство защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий, от общих производственных загрязнений	1 пара
		Средство защиты рук	Перчатки от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар

			Перчатки от механических воздействий	12 пар
		Средство для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4030	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт
		Средство для защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пара
		Средство для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	12 пар
		Средство для защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
4.	Сторож 4732	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Средство для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	6 пар
5.	Уборщик служебных помещений 4932	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Средство для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	6 пар

			Перчатки резиновые	11 пар
		Средство защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 пар
6.	Заведующий хозяйством (заместитель директора по АХР)	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Средство для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	4 пар
7.	Педагог дополнительного образования по рисованию	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Средство для защиты рук	Перчатки резиновые	6 пар
8.	Педагог дополнительного образования резьба по дереву	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Средство для защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий	6 шт

**Перечень  
профессий работников, работа на которых дает право на ежемесячное  
получение смывающих и (или) обезвреживающих средств.**

Для мытья рук 200гр. (мыло туалетное) или 250  
(жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)

- 1.Гардеробщица
- 2.Дворник
- 3.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий
4. Уборщик служебных помещений
- 5.Педагог дополнительного образования по рисованию