

От работодателя:

Директор МБОУ ДО ЦДОД «Созвездие»



Шестакова Е.П.

2022 г.

От работников:

Представитель трудового коллектива



Смолянинова Г.В.

«30» августа 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
«СОЗВЕЗДИЕ»

на 2022 – 2025 годы

*Утверждён на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 30 августа 2022 г.*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Администрации муниципального образования «Муйский район»  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 249 от «31» августа 2022 г.

Главный специалист по труду  И.А. Глебова



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен между Муниципальной бюджетной организацией дополнительного образования Центром дополнительного образования детей «Созвездие» (далее ЦДОД «Созвездие») в лице директора Шестаковой Елены Петровны, с одной стороны, именуемым далее «работодатель», и работниками Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Созвездие» в лице их представителя Смоляниновой Галины Владимировны именуемой далее «работники» с другой стороны, совместно именуемые - «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных прав работников ЦДОД «Созвездие» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Представитель трудового коллектива ЦДОД «Созвездие» принимает участие в разработке и заключении коллективного договора, в ведении переговоров по нему, а также в рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, осуществляет контроль над его выполнением.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЦДОД «Созвездие», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединение, разделении, выделении, преобразовании) организация коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых по согласованию трудового коллектива и работодателя.

- Правила внутреннего трудового распорядка;



- Положение о выплатах стимулирующего характера работников учреждения муниципальных дополнительных образовательных учреждениях

1.16. Стороны определяют следующие формы в управлении организации непосредственно работниками трудового коллектива;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## 2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты: [CDUTeA@yandex.ru](mailto:CDUTeA@yandex.ru).

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

**2.3.** Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

**2.4.** Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию.

**2.5.** Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- профессиональные стандарты;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- Трудовой договор.

**2.6.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.7.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.8.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

**2.9.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.10.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.11.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев. Предусмотренных частями второй и третьей статьей 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

**2.12.** Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.13.** Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану,



программ, обеспеченности кадрами. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 36 часами согласно статье 55 Федерального закона РФ «Об образовании в РФ».

Учебная нагрузка педагогов ЦДОД «Созвездие» и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается в начале каждого учебного года до его окончания и ухода работников в отпуск.

**2.14.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой педагога, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя ЦДОД «Созвездие», возможно только:

а) по взаимному согласию сторон, с письменного согласия работника.

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в ЦДОД «Созвездие» 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);
- восстановления на работе педагога ДО, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

**2.15.** Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

**2.16.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа объединений, количества учащихся, 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 и должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). 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.

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

**2.18.** Работник обязан предоставить достоверные персональные данные, работодатель обязан обеспечить защиту этих данных (ст. 86,90 ТК РФ, Федеральный закон № 152 Ф3 от 27.07.2006 г.)

### **3. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Работодатель определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и про-

фессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

**3.3. Работодатель обязуется:**

**3.3.1.** Направлять работника на профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**3.3.2.** В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

**3.3.3.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

**3.3.4.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

**3.3.4.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**3.3.5.** Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.6.** Работодатель направляет Работников учреждения на курсы повышения квалификации по мере необходимости и в пределах лимитов бюджетных обязательств.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять работников 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 (82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

**4.3.** Стороны договорились, что:

**4.3.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), прора-



ботавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждение государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющий трудовой стаж менее одного года.

**4.3.2.** 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.

**4.3.3.** При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

**4.4.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

**4.5.** Выборный орган учреждения обязуется осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1** Рабочее время работников ЦДОД «Созвездие» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ЦДОД «Созвездие».

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ЦДОД «Созвездие» (за исключением женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для женщин, работников ЦДОД «Созвездие», работающих в районах приравненных к району Крайнего Севера устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

**5.3.** Для педагогических работников ЦДОД «Созвездие» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ЦДОД «Созвездие».

**5.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в порядке предусмотренном трудовым законодательством 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 восемнадцати лет),

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.5.** Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие 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. 152 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.6.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать 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.

**5.7.** Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ЦДОД «Созвездие», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями в выходные и праздничные дни, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с предоставлением дополнительных дней отдыха.

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

**5.9.** Работникам ЦДОД «Созвездие» предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней. Педагогическим работником предоставляется удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: - за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями – 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

**5.10.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.11.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившего во время отпуска.

**5.12.** Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

**5.13.** Работники 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 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части первой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее 3 (трех) календарных дней от получения медицинского заключения.

**5.14.** 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.

**5.15.** 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, удостоенных звания Героя Социалистического Труда либо награжденных орденом Трудовой Славы трех степеней - до трех недель в год в удобное для работников время;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования (имеющим государственную аккредитацию) - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования - 15 календарных дней для сдачи выпускного экзамена.

**5.16.** Отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам в обязательном порядке на основании Трудового кодекса и иных Федеральных законов, включаются в стаж работы, дающий право на оплачиваемые отпуска независимо от своей продолжительности.

**5.17.** Отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам, не имеющим права на обязательное предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по соглашению между работником и работодателем), включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если отпуск без сохранения заработной платы не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

**5.18.** За период освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты пособие по временной нетрудоспособности застрахованному лицу не назначается.

**5.19.** Время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы не может быть включено и в его страховой стаж, учитываемый при назначении пенсии. Время, когда сотрудник освобождался от работы без оплаты, исключается при исчислении среднего заработка из расчетного периода.

**5.20.** Работникам ЦДОД «Созвездие», осуществляющим уход за детьми, инвалидами, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – 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 рабочий год не допускается.

**5.21.** Работодатель обязуется:

**5.21.1.** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем (ст.335 Т.К.Р.Ф.).

**5.21.2.** Предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье — 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день в году (1-е сентября);
- на похороны близких родственников — 3 дня;
- по случаю бракосочетания в семье — 3 дня.

**5.21.3.** Предоставлять работникам по их заявлению отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128 ТК РФ в связи:

с проездом к месту проведения отпуска и обратно – до 10 календарных дней.

**5.21.4.** Отпуска по беременности и родам.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84), календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

**5.21.5.** Отпуска по уходу за ребенком.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком. По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).



#### 5.21.6. Отпуска работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет. В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

#### 5.21.7. Перерывы для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

### 6. Оплата труда

Работнику гарантируется выплата заработной платы не ниже установленной государством минимальной заработной платы.

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- Методику формирования и распределения фонда оплаты труда в муниципальных бюджетных дополнительных образовательных учреждениях детей;

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Центра дополнительного образования детей «Созвездие» (прилагается);

Фонд оплаты труда работников организации, перешедших на отраслевую оплату труда, формируется из:

6.2.1. Средств на оплату заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательной организации по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

6.3. Устанавливается размер надбавок и доплат:

- сторожам – 35% за работу в ночное время;
- сторожам – 30% за расширение зоны обслуживания на время отопительного сезона.

6.4. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

6.5. В области оплаты труда стороны договорились:

- Выплату заработной платы работникам производить в денежной форме в рублях.
- Работодатель обязуется выплату заработной платы работникам при отсутствии не зависящих от него причин производить 15 и 30 числа каждого месяца.
- При выплате заработной платы работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Доходная часть работника, состоящая из различных начислений (сверхурочные, компенсация за вредность, доплаты за совмещение профессий, работа в праздничные дни, ночное время, надбавки и т.д.) обязательно должна быть расписана отдельными строками.
- Выплата заработной платы производится по заявлению работника перечислением на его лицевой счет в банке за счет работодателя.
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.6. Заработная плата за время очередного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

## 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11ТКРФ);
- при переводе на другую работу (гл.12ТКРФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТКРФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20–22ТКРФ); - при направлении в служебные командировки (гл.24ТКРФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26ТКРФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19ТКРФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1ТКРФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работникам Учреждения, расположенном на территории Муйского района, финансируемого из бюджета МО «Муйский район» устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- Работники учреждения имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств учреждения проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работников учреждения и обратно неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Право на компенсацию расходов у работников учреждений возникает по истечении двенадцати месяцев работы в данном учреждении, при этом право на компенсацию стоимости проезда (провоза багажа) за текущий год работник может использовать до конца календарного года в соответствии с утвержденным в учреждении графиком отпусков. Компенсация предоставляется только по основному месту работы.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении- начиная с четвертого года работы, за пятый и шестой годы - начиная с шестого года работы и т.д.



Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов,

предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда, возмещаются исходя из стоимости следования по кратчайшему маршруту:

- при наличии прямого железнодорожного сообщения по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

- при отсутствии прямого железнодорожного сообщения по тарифам на проезд и провоз багажа водным, воздушным или автомобильным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее - железнодорожным транспортом по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника учреждения и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, утвержденных распоряжением Минтранса России от 14.03.2008г. №АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», установленных для соответствующего транспортного



средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

В случае если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником учреждения не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании распоряжения работодателя, изданного по представленному работником учреждения письменному заявлению не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника учреждения и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работником учреждения представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов, подтверждающих произведенные расходы на проезд, но не позднее одного месяца со дня предоставления работником таких документов.

Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

Выплаты, предусмотренные Положением, являются целевыми и не суммируются в случае, если работники учреждений и члены их семей своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и багажа к месту использования отпуска и обратно.

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других местностей Республики Бурятия и регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, за счет средств бюджета МО «Муйский район» предоставляются:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

Расходы, связанные с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего



Севера местности, работникам учреждения и членам их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.

Гарантии и компенсации предоставляются работникам учреждения только по основному месту работы.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семей работника учреждения в связи с переездом к месту работы в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора работниками учреждений.

Работник учреждения обязан вернуть полностью средства, выплаченные им в связи с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности, в следующих случаях:

- если они не приступили к работе в установленный срок без уважительной причины;

- если они до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы, уволились по собственному желанию без уважительной причины или были уволены за виновные действия, которые в соответствии с действующим законодательством явились основанием для прекращения трудового договора.

- Работники учреждений, не явившиеся на работу или отказавшиеся приступить к работе по уважительной причине, обязаны вернуть выплаченные им в связи с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности средства за вычетом понесенных расходов по их проезду и проезду членов их семей, а также по провозу багажа.

Работникам учреждений и членам их семей в случае переезда из приравненных к районам Крайнего Севера местностей к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника, либо признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим, за счет средств учреждений оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства.

Работникам учреждений, в случаях, предусмотренных п.3.7, настоящего Положения, оплачивается стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи возникает в случае, если он проработал в учреждениях не менее трех лет, и сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с указанным учреждением. Компенсации предоставляются работникам учреждений только по основному месту работы.

Расходы, связанные с переездом из приравненных к районам Крайнего Севера местностей, в связи с расторжением трудового договора работников учреждений и членов их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.

7.3. В организации устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота образовательного учреждения;
- Памятный подарок;
- Другие формы и методы поощрения.

7.4. Администрация организации может выйти с ходатайством в вышестоящие организации (РУО, Администрации поселения, района) с предложениями о моральном и материальном поощрении работников организации, награждении их Почетными грамотами, присвоении им почетных званий «Ветеран», «Заслуженный работник» и т.д.

7.5. Размер, условия и порядок возмещения расходов на предоставление льгот по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам, определенных абзацем треть-

п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании в РФ», устанавливаются нормативными актами Республики Бурятия.

Педагогические работники образовательных организаций, работающие и проживающие в сельской местности, в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ», имеют право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением. Оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата) (ст. 3.1. Закона РБ «Об установлении размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки по оплате коммунальных услуг специалистам, проживающим, работающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Республики Бурятия). Работникам образования, имеющим право на льготы по коммунальным услугам, предоставление льгот производится по основному месту работы.

7.6. В случае направления в служебную командировку за работником сохраняется место работы с сохранением среднего заработка, а также возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения по фактически произведённым расходам, а так же выплачиваются командировочные (суточные) в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.7. При направлении в командировку, при привлечении к ночной, сверхурочной работе, к труду в выходные и праздничные дни учитывается согласие и отсутствие медицинских противопоказаний следующих работников:

- работников, воспитывающих без супруга детей до 14 лет;
- опекунов детей до 14 лет;
- работников с детьми до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работников имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в командировку, от привлечения к ночной, сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни.

7.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшие или средне-специальные образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию программ обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

7.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах, Сузах, не имеющих государственной аккредитации, предоставляется отпуск без сохранения среднего заработка. Продолжительность отпуска определяется по предоставленным работником документам (справка-вызов из учебного заведения).

7.10. Положения п. 7.8. настоящего Договора применяются к работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые. В случае если работник получает образование соответствующего уровня вторично (второе и последующее высшее), то применяются положения п. 7.9. настоящего Договора.

7.11. Работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работодатель предоставляет два оплачиваемых дополнительных дня отдыха. Дни отдыха предоставляются в день проведения вакцинации и на второй день после проведения по заявлению работника с приложением подтверждающего документа о вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).



## 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

8.1.1. осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

8.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раз в три года.

8.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.5. Обеспечить проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами.

8.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и обезоруживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.10. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.1.12. Обеспечить своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

8.1.13. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.1.14. Проводить анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.1.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

8.2. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**8.3.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**8.3.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

**8.3.4.** Извещать немедленно руководителя, либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, либо об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания.

**8.4.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы.

## **9. Права и обязанности работодателя**

**9.1.** Администрация образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

**9.2.** Администрация образовательной организации имеет право на прием работников образовательной организации, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

**9.3.** Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

**9.4.** Администрация обязана создавать необходимые условия для работников образовательной организации, применять необходимые меры к улучшению положения работников образовательной организации.

**9.5.** Администрация обязана согласовывать с представителем трудового коллектива организации, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

**9.6.** Администрация по предложению представителя трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и подписывает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

**9.7.** Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- О перспективах развития образовательной организации;
- Об изменениях структуры, штатах образовательной организации;
- О бюджете образовательной организации, о расходовании внебюджетных средств.

**9.8.** Администрация предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

## **10. Права и обязанности представителя от трудового коллектива**

**10.1.** Представляет интересы всего трудового коллектива при составлении коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией коллективного договора.

**10.2.** Обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорах, защищать законные интересы работников, осуществлять правовую помощь работникам.

**10.3.** Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения

**10.4.** От имени работников ЦДОД «Созвездие» подписывает коллективный договор.



## 11. Контроль над выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 10 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

## 12. Приложения к коллективному договору

12.1. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

12.2. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

12.3. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Центр дополнительного образовательного детей «Созвездие» (Приложение 1);
- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Центр дополнительного образования детей «Созвездие» (Приложение 2).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 310227031995278721568419988831218614170173341459

Владелец Шестакова Елена Петровна

Действителен с 05.09.2022 по 05.09.2023