



Комитет образования и науки Администрации города Новокузнецка  
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТВОРЧЕСТВА «МЕРИДИАН»

654031 г.Новокузнецк, ул.Горьковская, 11а, тел.: (3843) 52-49-42, e-mail: cttmeridian@yandex.ru

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного  
образования «Центр детского (юношеского)  
технического творчества «Меридиан»

на 2021-2023 годы

Принят на общем собрании работников муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр  
детского (юношеского) технического творчества «Меридиан»  
Протокол от 31.08.2021 № 8

От работодателя:  
Директор МБУ ДО «Центр  
«Меридиан»

От работников:  
Председатель совета  
трудоого коллектива  
МБУ ДО «Центр  
«Меридиан»

---

Попов О.Ю.

---

Мамутин С.А.

## Содержание

1.	Общие положения.....	3
2.	Обязательства сторон коллективного договора и их представителей....	5
3.	Развитие социального партнерства в управлении учреждением.....	7
4.	Трудовые отношения.....	9
5.	Оплата и нормы труда.....	11
6.	Совместные обязательства сторон.....	13
7.	Рабочее время и время отдыха.....	14
8.	Охрана труда и здоровья.....	17
9.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	19
10.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	20
11.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	21
12.	Контроль за выполнением Договора.....	27

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2021-2023 годы (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кемеровской области, Соглашением между Коллегией Администрации Кемеровской области и Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса «Кузбасское региональное соглашение между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области», Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении департамента образования и науки Кемеровской области.

Договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в МБУ ДО «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан», устанавливающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы, положения которого для всех членов организации обязательны.

Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками организации и при разрешении индивидуальных трудовых споров.

1.2. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:

– работники МБУ ДО «Центр детского (юношеского) технического творчества «Меридиан» (далее – организация) в лице их полномочного представителя – председателя совета трудового коллектива работников (далее - председатель);

– работодатель организации в лице его полноправного представителя – директора.

1.3. Договор распространяется на всех работников организации и работодателя.

Работодатель и председатель организации могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса РФ, содержание разделов о распространении отдельных социальных льгот и гарантий на всех работников организации, уполномочивших председателя на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Договор организации не может содержать условий и гарантий работников, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

В Договоре организации могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также могут

устанавливаются дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Договора.

1.5. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. После уведомительной регистрации Договора в установленном порядке, текст Договора доводится до всех работников и размещается на официальном сайте организации.

1.7. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его представителями сторон. Срок действия Договора 3 года.

1.8. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст. 372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом работников организации.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых директором по согласованию с председателем в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

- положения об оплате труда – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников организации – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка организации – ст. 190 ТК РФ;
- штатное расписание организации (в соответствии с настоящим Договором);

- должностные инструкции (в соответствии с настоящим Договором);
- расписание занятий (в соответствии с настоящим Договором);
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников организации – ст. 100 ТК РФ;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- график отпусков – ст. 123 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим Договором, соглашениями.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

1.9. Проект Договора рассмотрен и принят на общем собрании работников организации.

## **2. Обязательства представителей сторон договора.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, и необходимость улучшения положения ее работников, работодатель и председатель договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в организации при реализации Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013 - 2020 годы, иных федеральных программ в сфере образования, а также Распоряжения Коллегии Администрации Кемеровской области от 28 февраля 2013 г. «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Кемеровской области, направленные на повышение эффективности образования».

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности организации исходя из размеров субсидий, предоставляемых организации комитетом образования и науки на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием организацией в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполняемых работ).

2.2.2. Организует постоянную работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников организации в соответствии с законодательском РФ и Кемеровской области.

2.2.3. Предоставляет председателю по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам предоставляемых услуг, средствах, централизуемых для

установления руководителю выплат стимулирующего характера и иных показателей заработной платы, объемах задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, при планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых на основании решений муниципальных органов;

2.2.4. Предоставляет возможность работникам организации принимать участие в работе педагогических советов, комиссий, совещаниях и других мероприятиях;

2.2.5. Обеспечивает участие председателя при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников организации, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

### 2.3. Председатель:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов всех работников образовательной организации, в том числе участие при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

2.3.2. Оказывает работникам организации помощь в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации;

2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в настоящий Договор;

2.3.5. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

## 3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, который заключается в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.1.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов коллективного Договора, устава организации и иных локальных нормативных актов.

3.1.3. Работодатель заключает (оформление в письменной форме) с работниками трудовой договор, в котором отражены:

- меры социальной поддержки,
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- материальная ответственность и др.

3.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Договором, являются недействительными и не могут применяться (ст.8 ТК РФ).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником;

3.1.5. Работники организации, реализующие дополнительные общеобразовательные (общеразвивающие) программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору педагогическую и другую деятельность.

3.2. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и директором и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по организации (ст.72 ТК РФ).

3.3. Трудовые отношения возлагают на директора и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками организации, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении организации;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

3.4. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
- качественно выполнять работу,
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям.

3.5. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники организации имеют право на участие в управлении организацией.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении организацией являются

общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов организации.

На собраниях, конференциях с участием директора обсуждаются вопросы о работе организации и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профсоюзного комитета, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

3.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

#### **4. Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата работникам организации устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области, настоящим Договором и положением об оплате труда работников организации.

4.2. Заработная плата работников включает в себя:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузку педагогической работы больше или меньше чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- специфику организации (структурного подразделения организации);
- наличие ученой степени, почетного звания.

При применении указанных повышающих коэффициентов к фиксированному размеру оклада (должностного оклада), ставка заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого определяются компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

4.4. По решению директора организации по согласованию с председателем отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

4.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

1.) при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, перечисленных в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и, а также иных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014г. до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ).

2.) При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по организации;

- за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТК РФ;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТК РФ;

- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 40 процентов оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области;

- а работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20 процентов;

3.) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

4.) при выполнении дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом: заведование кабинетом.

5.) при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по учреждению.

#### 4.6. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.7. В разделе «Оплата труда» трудового договора (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю) за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

4.8. Заработная плата выплачивается 30 числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за отчетным месяца.

4.8.1 Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.

4.8.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения работы. С письменного согласия работника заработная плата может перечисляться на указанный им счет в банке или на банковскую карту. В этом случае оплату банковских услуг осуществляет организация за свой счет.

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

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии (в том числе досрочной) сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.9. При задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, организация выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от отсутствия вины организации и его руководителя.

4.10. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники организации имеют право, известив руководителя организации в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.11. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам организации выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником организации и выдаются под роспись в журнале учета выдачи расчетных листков.

4.12. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников организации осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органами местного самоуправления.

4.13. Стороны считают необходимым по итогам каждого полугодия проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты

труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы организации.

4.14. Совет трудового коллектива в сфере организации оплаты труда:

- участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера, осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;
- принимает участие в тарификации (распределении учебной нагрузки) педагогических работников на очередной учебный год;
- рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним;
- рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников организации;
- контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;
- контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам;
- в соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении директора организации перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

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

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки РФ.

5.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей и служащих и профессиям

рабочих, составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в течение 3 дней.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Для педагогических работников приказом Минобрнауки РФ установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю.

5.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

5.5. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием рабочим временем педагогических работников не являются.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работников.

5.7. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель по согласованию с председателем утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Руководящим и педагогическим работникам, замещающим должности работников образования, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в соответствии со ст. 334 ТК РФ и постановлением правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (с последующими изменениями) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Отпуск такой продолжительности предоставляется также тем заместителям руководителя организации и руководителям структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

У других заместителей руководителя организации и руководителей структурных подразделений, а также у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих продолжительность отпуска 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, работающим с детьми-инвалидами, в соответствии с постановлением правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466, ст. 334 ТК РФ отпуск составляет 56 календарных дней.

5.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.10. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный

отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам организации отпуска без сохранения заработной платы по его письменному заявлению продолжительностью:

в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

на похороны близких родственников - 3 дня.

5.12. Установить ежегодный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (или без сохранения заработной платы) продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.14. Совет трудового коллектива организации:

- осуществляет контроль за соблюдением прав работников на установленную законодательством продолжительность рабочего времени, имея ввиду недопустимость привлечения работников к работе сверх продолжительности рабочего времени за исключением предусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;

- при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляет требования об исключении нерациональных затрат рабочего времени педагогических работников (окон) и конфликта интересов;

- отказывает в согласовании привлечения работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствии письменного согласия работников и законных оснований для привлечения к работе с нарушением права на отдых;

- при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет, учтены ли права некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска и законные просьбы работников, например в связи с предстоящим лечением;

- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение в них сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет к работодателю требования (в письменной форме) о производстве дополнительных выплат;

- обращается к работодателю с заявлением о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство о рабочем времени и времени

отдыха, в частности, привлекающих работников без их письменного согласия к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни, к работе в летних оздоровительных лагерях для детей, в том числе при организации, а также не оплачиваемых указанных дополнительные работы.

## **6. Условия и охрана труда**

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в организации, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или если уровень их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в организации, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников организации, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий в учебных кабинетах, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников;
- осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования;
- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками организации;
- организует проведение, знакомит работников в письменной форме с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах, реализует мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом специальной оценки условий труда;
- возлагает осуществление функций по охране труда на заместителя директора по безопасности жизнедеятельности;

- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя;
- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
- обеспечивает санитарно–гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- внедряет опыт организации эффективной охраны труда в организации;
- выполняет представления и требования технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- организует мероприятия связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

6.2. На время приостановки работ в организации, кабинете органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за работником сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения

опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.4. **Работники** организации обязаны:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

7.1. Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписания является компетенцией организации. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2890-Р, штатная численность организации формируется с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

По мнению сторон, штатная численность работников организации будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы организации и качества образования, обеспечиваются права работников.

7.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

- поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата премий, почетной грамотой, представления к наградам Кемеровской области, ведомственным наградам;
- молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования со стажем до 3 лет

предоставляются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников организации.

#### 7.3. Работодатель:

- создает условия для непрерывного профессионального образования работников;
- обеспечивает условия и организует повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации - дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;
- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

#### 7.4. Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в организации по трудовым договорам по основному месту работы.

Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников, вопреки задачам повышения эффективной деятельности организации и его работников.

Решение о сокращении численности или штата работников работодатель принимает только при реальной необходимости в этом.

#### 7.5 Работодатель обязуется:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, уведомить их о принятом решении в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров, а в случае ликвидации организации, а также, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

Стороны договорились что:

Работодатель признаёт преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, а также работников:

- предпенсионного возраста;
- проработавших в организации десять и более лет;
- инвалидов независимо от причин инвалидности;
- имеющих многодетные семьи (трое и более детей);
- одиноких матерей и отцов, опекунов и попечителей, воспитывающих детей в возрасте до 18 лет;
- молодых специалистов, имеющих стаж работы по специальности менее трёх лет.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие в размере (указать размер) помимо выплат в соответствии со ст.178 ТК РФ.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в организации.

## **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации (и социальная поддержка)**

8.1. Стороны договорились, что

8.1.1 работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ.

8.2. Меры социальной поддержки (гарантий, льгот и компенсаций) должны указываться в трудовом договоре.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

10.2. Изменения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.

10.3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения с приложениями.