

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИВАНОВСКИЙ ОКРУЖНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2024 г.г.

Утвержден на собрании  
работников МБУ ДО  
Ивановского ЦДТ  
Протокол № 2  
«28» января 2022г.

От работодателя  
директор Ивановского ЦДТ  
А.Г. Марченко



От работников  
МБУ ДО Ивановского ЦДТ  
Е.В.Стрелкова

Проведена уведомительная  
регистрация

«    » \_\_\_\_\_ 2022г.  
\_\_\_\_\_ ЦЗН Амурской области

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области регистрационный № <u>69</u> « <u>28</u> » <u>01</u> 20 <u>22</u>
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО Нач. отдела <u>Лит</u> <u>Пересыпа</u>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Ивановского окружного Центра детского творчества (далее - Центр) и директором Центра и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Амурской области.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель Центра в лице директора Марченко А.Г., именуемый далее «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее «Работники», представленные полномочным представителем от трудового коллектива Центра, именуемого далее «представитель» в лице Стрелковой Е.В., педагога дополнительного образования.

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы;
- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

### **Работодатель обязуется:**

- обеспечить эффективное управление Центром, сохранность имущества;
- добиваться стабильного финансового положения Центра;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- согласовывать с трудовым коллективом принимаемые локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка, тарификационный список педагогов дополнительного образования и других работников Центра, положения о стимулировании, о премировании, график отпусков, расписание занятий, форму расчётного листка);
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- предоставлять трудовому коллективу по запросу информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждать с трудовым коллективом вопросы работы Центра, внесение предложений в его совершенствование.

**Члены трудового коллектива обязуются:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Центра, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности, улучшению учебно-воспитательного процесса;
- беречь имущество Центра, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан, исходя из содержания Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Устава Центра и других нормативных документов.

В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и трудовой коллектив обязуются в течение 1 месяца провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента уведомительной регистрации.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

Стороны Коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор в рабочем порядке.

1.10. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 лет (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на Центр соглашений, настоящего Коллективного договора.

1.12. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

## **II. ОПЛАТА ТРУДА.**

**Работодатель обязуется:**

2.1. Осуществлять по согласованию с трудовым коллективом тарификацию педагогических и руководящих работников. Своевременно уточнять тарификационные списки работников в связи с изменением педагогического

стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

2.2. При составлении тарификации формировать надтарифный фонд (на установление надбавок за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда, а также на оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг должностных обязанностей, т.е. доплат за заведование учебными кабинетами и другую дополнительную работу) в размере до 10% от фонда оплаты труда (при наличии средств).

2.3. Руководствоваться Положением о моральном и материальном стимулировании работников Центра (при наличии средств).

2.4. Своевременно знакомить всех работников с табелем учёта рабочего времени. За день до выдачи заработной платы выдавать расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный период.

2.5. Заработную плату выплачивать не реже, чем каждые полмесяца, а работникам получать за первую половину месяца 20 числа и 05 числа следующего месяца за вторую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производить накануне этого дня.

Плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливать из расчета 50% тарифной ставки, должностного оклада работников. Внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 40% среднего месячного заработка.

Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносить по соглашению с работником на другой срок.

2.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, в том числе, и в случае приостановки работы по нормам в соответствии со ст. 236 ТК РФ выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 1/150% действующей в это время от ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выданной в срок сумм, начиная со следующего дня за каждый день задержки по день фактического расчёта включительно.

2.7. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату.

2.8. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, но не более двух дней, выплачивать работнику компенсацию в размере среднего заработка.

Освобождать от работы беременных женщин с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований согласно направлению от медицинского учреждения.

2.9. Сверхурочную работу оплачивать согласно ст. 99, ст. 152 ТК РФ.

2.10. Работу в выходные и праздничные дни оплачивать из расчёта двукратных расценок часовой или дневной ставки.

2.11. Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда по вине Работодателя оплачивать из расчёта среднего заработка.

2.12. Время простоя не по вине работника оплачивать в размере среднего заработка.

2.13. Работу, выполненную в условиях, отклоняющихся от нормальных, оплачивать согласно ст. 149 ТК РФ.

2.14. Определить порядок исчисления средней заработной платы для расчёта отпуска и компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии со ст.139 ТК РФ: для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего Работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (эффективный контракт).**

3.1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.2. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников, повышения квалификации по своей профессии.

3.2.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только

исходя из интересов Центра, но и исходя из потребностей личного роста работника.

3.2.2. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт работодателя с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года.

#### **IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.**

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя от трудового коллектива.

4.2. Работодатель и представитель обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате сокращения численности и штата.

##### **Стороны договорились:**

4.3. Для предотвращения сокращения численности штата:

- вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени;
- вводить новый учебный предмет, курс обучения и др.

4.4. Преимущественное право при оставлении на работе при сокращении численности или штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 10-летнего возраста, и лица, воспитывающие ребёнка без матери указанного возраста;
- работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание в Центре;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.6. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

##### **Работодатель обязуется:**

5.1. Пересматривать, при необходимости вносить изменения и утверждать 1 раз в три года на общем собрании Центра Правила внутреннего трудового распорядка Центра.

5.2. Разработать и согласовать с представителем должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками, профессиональным стандартом.

5.3. Требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), в соответствии с нормативно-правовыми документами Центра, трудовым кодексом РФ.

5.4. Расписание занятий составлять с учётом соблюдения санитарно-гигиенических правил и максимальной экономии времени педагога. В расписании занятий предусмотреть один свободный от учебных занятий день для методической работы и повышения квалификации педагогических работников.

5.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск с учётом рекомендаций методических объединений.

5.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливать исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7. Сохранять объём нагрузки, установленной при тарификации, на протяжении всего учебного года, за исключением случаев, предусмотренных в Приказе министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.8. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.9. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.11. Установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (учебных групп).

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

Установленный в текущем учебном году объём учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в п.5.11.

5.13. Предоставлять неоплачиваемые дополнительные выходные дни по его письменному заявлению:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет до 4 дней в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой, - 2 дня в месяц;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка без матери в возрасте до 14 лет, до 7 календарных дней в год.

5.14. Предоставлять два оплачиваемых дополнительных выходных дня работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID - 19).

5.15. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

5.16. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.17. Согласно ФЗ № 4520-1 от 19.02.1993г. п.4 ст.14 лицам, работающим в северных районах России, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, устанавливается также в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.18. Работник имеет безусловное право на получение дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях, помимо указанных в ст. 128 ТК РФ:

- в связи с бракосочетанием работника в 1-й раз – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 2 дня;
- при праздновании серебряной, золотой свадьбы – 2 дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей – 2 дня;
- работа без больничных листов в течение года – 2 дня.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

### **Работодатель обязуется:**

за счёт сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний

- провести специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечить инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране;
- на работах с вредными условиями труда обеспечить работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.



### **Стороны договорились:**

- Работодатель и трудовой коллектив обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда (представителя трудового коллектива) и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному (представителю трудового коллектива) в выполнении возложенных на него обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (представителе трудового коллектива) по охране труда;
- уполномоченные (представитель трудового коллектива) по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- в Центре создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и трудового коллектива в количестве 3 человек;
- Работодатель обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда;
- членам комиссии по охране труда предоставляется оплачиваемый отпуск на 3 дня для обучения по вопросам охраны труда и 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для осуществления их обязанностей.

### **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.**

7.1. Работодатель выделяет транспортные средства работникам ЦДТ для их хозяйственно-бытовых нужд на льготных условиях (при его наличии).

7.2. Работодатель создает условия работникам для занятия физкультурой и спортом.

### **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников Центра.

Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений к Работодателю отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал.

Итоги работы комиссии рассматриваются на общем собрании трудового коллектива, проводимом ежегодно.

8.2. Комиссия для контроля за выполнением Коллективного договора проводит проверки и запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает её.

8.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за один месяц до окончания срока действия данного договора.

