

**Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества Орджоникидзевского района»  
города Магнитогорска**

Ворошилова ул., д. 3, Магнитогорск, Челябинская область, 455045 тел.:(3519) 40-02-75, e-mail: cdtor@yandex.ru,  
сайт: <http://cdtor.ru/> ОКПО 51462558 ОГРН 1027402174139 ИНН/КПП 7445016551/ 745501001

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между работодателем и работниками**

**Муниципального учреждения дополнительного образования**

**«Центр детского творчества Орджоникидзевского района»**

**города Магнитогорска**

**на 2019-2021 годы**

**УТВЕРЖДЕН**

общим собранием трудового коллектива  
МУДО «ЦДТОР» г. Магнитогорска  
Протокол № 2 от 20.12.2018 г.

Количество работающих – 105 человек  
Количество присутствующих – 89 человек

Отрасль: образование  
Форма собственности: муниципальная

Юридический адрес: 455045,  
Челябинская область,  
город Магнитогорск,  
улица Ворошилова, дом 3

Магнитогорск  
2018 год

## Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.2. Цель коллективного договора - определение взаимных обязательств работников и работодателя Муниципального учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества Орджоникидзевского района» города Магнитогорска (далее - Учреждение) по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель, в лице его представителя - директора Учреждения Васиной Ирины Михайловны (далее - работодатель);
  - работники Учреждения в лице их представителя - председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Колесниковой Натальи Викторовны (далее - профком).
- 1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное образовательное учреждение.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Администрация и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для

- дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.9. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
  - 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
  - 1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  - 1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - 1.13. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ)
  - 1.14. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  - 1.15. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ, или в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).
  - 1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  - 1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.
  - 1.18. Администрация учреждения признаёт профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. ст. 52, 53, 384, 398 ТК РФ).
  - 1.19. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:
    - с учетом мнения профкома (или по согласованию);
    - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
    - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.20. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию, а также вносить в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении вопросов:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ (ч.2 ст.53 ТК РФ), иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения.

1.21. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

1.22. Настоящий коллективный договор не ограничивает права образовательного учреждения на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.23. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению

сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из штатного расписания, численности кадров, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения профкома.

2.6. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определённой квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два 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.

2.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

2.9 Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов или численности, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, п. 2, ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.11. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением штатов или численности (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.12. Стороны договорились:

- преимущественное право на сохранение места работы при сокращении штатов или численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённый председатель первичной профсоюзной

организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штатов (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий;
- при появлении новых рабочих мест в Учреждения, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

### **Раздел 3. Оплата и нормирование труда**

3.1. Стороны договорились в целях повышения социального статуса работников Учреждения, престижа педагогической профессии считать приоритетными направлениями действия настоящего коллективного договора улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

3.2. Заработная плата работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, а также размеры доплат, премий и других мер материального стимулирования, в рамках своей компетенции.

Стороны исходят из того, что оплата труда работников осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с базовой единицей;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

3.4. Изменения категорий оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук;
- при наступлении у работника права на изменение категории оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 29 числа текущего месяца путем перечисления в кредитные учреждения города Магнитогорска безналичные перечисления. По заявлению работника заработная плата за декабрь выплачивается в декабре текущего года.

3.6. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

3.7. Предусматривать распределение внебюджетных средств на поощрительные выплаты всем работникам Учреждения.

3.8. Производить доплату в двойном размере либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни.

3.9. Выдвигать кандидатуры работников образовательного учреждения совместно с профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

3.10. Ответственность за своевременность начисления и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

3.11. Стороны исходят из того, что нормирование труда осуществляется на основании Положения о системе нормирования труда работников Учреждения.

#### **Раздел 4. Социальные гарантии и льготы**

Работодатель:

4.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

4.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.3. Оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь работникам учреждения по утверждённому с учётом мнения профкома перечню оснований предоставления материальной помощи, согласно Положению о системе оплаты труда работников Учреждения.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, расписанием занятий (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, пятидневная либо шестидневная рабочая неделя.

5.3. Для работников из числа педагогического персонала Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не больше 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 года № 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». Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 36 часов в неделю: педагогам-организаторам, методистам;
- 18 часов в неделю: педагогам дополнительного образования;
- 24 часа в неделю: концертмейстерам.

Рабочее время педагогических работников состоит из:

1) нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием; нормируемая часть выполнения преподавательской работы регулируется расписанием; продолжительность занятий в соответствии с требованиями санитарно-эпидемиологических правил и нормативов к учреждениям дополнительного образования детей составляет 30 минут для детей дошкольного возраста, 45 минут для детей школьного возраста; при этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых занятий; перерасчет рабочего времени педагогов в академические часы не производится;

2) ненормируемой части педагогической работы педагогов дополнительного образования, определяемой с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, должностной инструкцией, трудовым договором, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогами дополнительного образования – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся, участие в разработке программ, изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;



- планами и графиками работы Учреждения и включает: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, проводимых в целях реализации образовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям).

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

5.4. Педагогическая нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, дополнительных общеобразовательных программ, обеспеченности кадрами.

5.5. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем педагогической нагрузки может быть изменен сторонами в соответствии с требованиями законодательства.

5.6. В случае, когда объем педагогической нагрузки педагога дополнительного образования или другого работника, ведущего преподавательскую работу помимо основной работы, не оговорен в трудовом договоре, работник считается принятым на тот объем педагогической нагрузки, который установлен приказом при приеме на работу.

5.7. Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагога дополнительного образования или другого работника, ведущего преподавательскую работу помимо основной работы в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны только: - по взаимному согласию сторон; - по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп; уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение условий трудового договора; об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не менее чем за два месяца; если педагогический работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.9. Для некоторых категорий работников из числа обслуживающего персонала Учреждения по соглашению сторон устанавливается режим гибкого рабочего времени:

- 12 часов в смену (с 08 часов до 21 часа): вахтерам, уборщикам служебных помещений, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- 12 часов в смену (с 20 часов до 08 часов): сторожам.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение месяца (ст. 102 ТК РФ). При составлении графиков сменности учитывается мотивированное мнение профкома.

5.10. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ).

5.11.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

5.13. Для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72/1 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего работника, в случаях простоя (продолжительность выполнения работником без его согласия в таком случае не может превышать одного месяца, а перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника);
- восстановления на работе работника, 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.

5.14. В связи с организационными условиями (занятия детей в Учреждении проводятся каждый день, включая воскресные дни и каникулы) педагогическая нагрузка планируется на все дни недели. Поэтому у отдельных категорий педагогических работников в процессе осуществления педагогической, организационной, массовой работы педагогическая нагрузка может совпадать с воскресеньем - общим выходным днем, определенным ТК РФ.

5.15. Рабочее время педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных перспективным и месячным планами Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

5.16. Работодатель в течение рабочего дня (смены) предоставляет работнику перерывы, которые в рабочее время не включаются:

- для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут;

- в течение 15 минут для чаепития.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются графиком работы. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (работа вахтера и сторожа), работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

5.17. В каникулярный период отдельные категории педагогических работников осуществляют методическую, организационно-педагогическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора Учреждения.

5.18. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. Рабочее время определяется летними формами работы (лагерь с дневным пребыванием детей, туристские походы, пленэры и другие формы работы). В летнее каникулярное время работники Учреждения привлекаются к выполнению организационно-хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.19. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа 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.

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам: в связи с переездом на новое место жительства – до трех календарных дней, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств экономии фонда заработной платы) при поступлении ребенка в 1 класс - 1 день (1 сентября).

5.21. Работнику, имеющему двух или 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 ребенка в возрасте до 14 лет без матери по письменному заявлению может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ). Перенесение данного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.22. Работодатель Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.23. 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. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. 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 женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей – инвалидов до 18 лет, беременных женщин, работников – инвалидов.

5.24. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 6.2. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учётом перспектив развития Учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

- проводить повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в том числе при направлении работника для повышения квалификации в другую местность предоставить ему гарантии оплаты командировочных расходов (ст.187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях;
- организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации города от 12.10.2011 № 11736-П «О порядке проведения аттестации руководителей и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования города Магнитогорска».

## **Раздел 7. Социальное партнерство.**

### **Права, обязанности и ответственность сторон**

7.1. Социальное партнерство в сфере труда – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателем (представителями работодателя), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

7.2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения работников, работодатель и профком договорились:

- осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и областных программ развития дополнительного образования, областных законов и иных правовых актов, направленных на развитие дополнительного

образования детей и социальную защиту работников образования и обучающихся;

- совместными усилиями способствовать реализации в полной мере приоритетных национальных образовательных проектов;

- постоянно анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, активно взаимодействовать с городским комитетом Профсоюза Работников образования, органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников;

- совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)».

### 7.3. Работодатель:

- принимает оперативные меры по своевременной выплате работникам Учреждения заработной платы;

- рассматривает с учетом мотивированного мнения профкома следующие вопросы: расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ); очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ); установление заработной платы (ст.135 ТК РФ); применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ); создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ); размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ); применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ); определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы;

- предоставляет профкому по его просьбе следующую информацию с соблюдением требований ст. 88 ТК РФ: о выплате заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат работникам Учреждения, о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников; об объеме задолженности по выплате заработной платы, показатели по условиям и охране труда, по планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников; о состоянии материальной базы Учреждения;

- организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обеспечивает участие представителей профкома в работе аттестационной комиссии по аттестации руководящих работников, аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников Учреждения в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением администрации города от 24.02.2015 № 2363-П «О порядке проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования города Магнитогорска», Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 05.02.2018 № 01/314 «О вводе в промышленную эксплуатацию автоматизированной информационной системы «Аттестация педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 22.02.2018 № 01/474 «Об утверждении регламента ввода в промышленную эксплуатацию автоматизированной информационной системы «Аттестация педагогических работников»;

- предоставляет возможность представителям профкома принимать участие в совещаниях, работе комиссий и других мероприятиях.

#### 7.4. Профком:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- оказывает членам первичной профсоюзной организации Учреждения помощь в вопросах применения трудового права, законодательства, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

- использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения;

- осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- нацеливает работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;

– содействует проведению специальной оценки условий труда и создает условия для обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Учреждения;

– направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

– представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

– осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ); - принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров; - осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;

– осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

– участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других;

– осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;

– осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты; - совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении;

– осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми;

– осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, пособий;



- организовать работу по обеспечению летнего отдыха детей работников в детском загородном оздоровительном лагере;
- осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета;
- из средств первичной профсоюзной организации Учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза;
- обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками и билетами на утренники.

## **Раздел 8. Охрана труда и улучшение условий работы**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить работу в Учреждении, по специальной оценке, условий труда (при введении новых должностей и профессий) (ст. 212 ТК РФ). В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. При несчастном случае на производстве по вине организации выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

8.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создавать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст.218 ТК РФ).

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам Комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

8.15. В случаях, предусмотренных законами и иными нормативными правовыми актами, Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 N 22111) организовать проведение за счёт учреждения периодических медицинских осмотров работников организации.

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

8.17. Производить уплату страховых взносов в Пенсионный фонд, в Фонд социального страхования, в том числе страховые взносы от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в Фонд обязательного медицинского страхования (№167-ФЗ от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»; №125-ФЗ от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; №165 ФЗ от 16.07.1999 (с изменениями) «Об основах обязательного социального страхования»).

Профком обязуется:

8.18. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно–массовые мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников учреждения.

8.19. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.20. Организовывать работу по сдаче норм ГТО работниками Учреждения.

## Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель:

9.1. Обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере, определённом письменным договором между работником и профсоюзом.

9.2. Не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Производит увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ч.3 ст.374 ТК РФ).

9.7. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

Профком:

9.9. Осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности»).

9.10. Включает членов профкома в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

### **Раздел 10. Разрешение трудовых споров**

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

### **Раздел 11. Контроль выполнения коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

11.4. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания сторонами на уведомительную регистрацию в управление социальной защиты населения администрации города Магнитогорска.

11.5. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.6. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, представляют результаты контроля на общем собрании трудового коллектива работников учреждения один раз в год.

11.7. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны начаться за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя:**

Директор  
МУДО «ЦДТОР» г. Магнитогорска  
И.М. Васина

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МУДО «ЦДТОР» г. Магнитогорска  
Н.В. Колесникова