

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Одоевский Дом детского творчества»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения дополнительного образования

«Одоевский Дом детского творчества»

на 2021 – 2024 г.г.

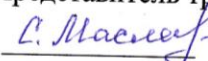
Коллективный договор
принят на Общем собрании трудового коллектива
МКУДО «ОДДТ»
Протокол от 10 ноября 2021 г. № 2

От работодателя:

Директор МКУДО «ОДДТ»
МКУДО «ОДДТ»


Т.Ю. Мотунова

От работников:

Представитель трудового коллектива
 С.В. Масленникова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Администрации МО Одоевского района

Регистрационный № 9 от «17» ноября 2021 г.

Руководитель структурного подразделения, осуществляющего уведомительную
регистрацию  Лукина А.С.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Одоевский Дом детского творчества».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании» Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021- 2023 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: учреждение - муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Одоевский Дом детского творчества» в лице его представителя – директора (далее - работодатель) Мотуновой Людмилы Юрьевны; и работников учреждения, в лице их представителя – Масленниковой Светланы Владимировны.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания. Срок действия коллективного договора три года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5. Коллективный договор является обязательным для применения в образовательной организации.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации (в том числе - совместителей).

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями коллективного договора в настоящей редакции.

1.8. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации;

- при смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.11. В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель при принятии в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение Общего собрания трудового коллектива.

К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положения об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах (ст. 135, 144, 147 ТК РФ);

- приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объема педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам (статья 162 ТК РФ, приказ 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" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения (ст. 212 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05. 2016 г. № 536);

- штатное расписание учреждения, изменения и дополнения в штатное расписание (в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ);

- должностные инструкции, изменения и дополнения в должностные инструкции (в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ);

- расписание занятий (в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- соглашение об охране труда, другие соглашения (ст. 45; 46 ТК РФ);

- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.12. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения порядка учета мнения Общего собрания трудового коллектива, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

1.13. Проект коллективного договора рассмотрен и принят на Общем собрании трудового коллектива.

1.14. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на Общем собрании трудового коллектива. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

2. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством Российской Федерации в письменной форме. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 4 к коллективному договору.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

2.3. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.4. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.6. Содержание трудового договора формируется с учетом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонализировано в отношении каждого работника.

2.7. Трудовая функция (работа по должности) определяется в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием, в котором наименования должностей работников соответствуют наименованию должностей Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.8. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником образовательной организации, реализующим дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителя и его заместителя, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.9. Руководители образовательных организаций учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.3 ТК РФ.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.10. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.11. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в группах, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов,

осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

2.13. Локальные нормативные акты образовательной организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, принимаются по согласованию с мнением Общего собрания трудового коллектива.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану образовательной программы.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, производится работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.16. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.17. При составлении расписаний занятий исключаются нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

2.18. Работодатель вправе отстранить от работы, не допускать к работе работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.19. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее чем за 2 месяца (162 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться по статьям 77, 81, 336 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).

2.21. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления.

3.2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения регулируются Положением об условиях оплаты труда работников МКУДО «ОДДТ», разработанным в образовательном учреждении и принятым в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера, персонального повышающего коэффициента определяются на основании Положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Одоевский Дом детского творчества».

3.4. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №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» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- наличие квалификационной категории;
- наличие ученой степени, почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками - со дня присвоения, награждения.

Применение указанных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого исчисляются тарифная часть заработной платы педагогических работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

3.8. По решению руководителя учреждения по согласованию с Общим собранием трудового коллектива отдельным работникам на определенный период времени может устанавливаться с применением персонального повышающего коэффициента персональная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Установление персональной надбавки к ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и

не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.9. Уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории сохраняется на срок до одного года в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

Сохраняется уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории при условиях п.8.9 настоящего коллективного договора. В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.11. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц на банковские карты, пятого и двадцатого числа каждого месяца.

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

3.12. При выплате заработной платы работодатель обязуется извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (выдача расчётных листков).

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

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

3.14. На педагогических работников, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.15. Работникам организации ежегодно выплачивается пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада (ставки) по основной занимаемой должности.

3.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

3.17. Работодатель обязуется:

- осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Тульской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, а также социальных выплат;

- сохранять заработную плату в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- сохранять заработную плату в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- возмещать работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ);

- сохранять за работниками заработную плату в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы; за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя; на период вынужденного прогула по вине работодателя; на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

- сохранять заработную плату в полном объеме за педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, для проведения походов, экспедиций и экскурсий;

- производить оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

- установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не менее чем от 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки);

- установить доплату за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- производить оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, не менее чем в двойном размере.

3.18. Стороны считают, что:

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения;

- заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536) с учётом :

- режима деятельности организации, связанного со сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

- объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с [приказом](#) N 1601;

- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом,

- методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Выполнение педагогической работы характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки.

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Режим рабочего времени предусматривает следующую продолжительность рабочей недели:

- 5-дневная рабочая неделя устанавливается директору, заместителю директора, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщику служебных помещений.

- 6-дневная рабочая неделя с предоставлением одного выходного дня — у педагогов дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), 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 объема работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, неограничиваются и другие трудовые права работника.

4.6. Составление расписания уроков осуществляется по представлению педагогов дополнительного образования, с учетом занятости помещений, сменности учебы в общеобразовательных школах, с тем, чтобы исключить нерациональные затраты времени педагогических работников.

4.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений; без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, в других случаях — с письменного согласия работника.

Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

4.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.11. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является

рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул, и рабочего времени необходимого для работы, вытекающей из их должностных обязанностей (не конкретизированной по количеству часов), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.12. Режим рабочего времени и времени отдыха работника, выполняющего трудовую функцию дистанционно, регулируется в соответствии с ст. 312.4 ТК РФ.

Взаимодействие работодателя и дистанционного работника осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного 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.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Работодатель обязан предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.15. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника, за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса (ст.137 ТК РФ). Работники, уволенные по вышеназванным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

4.16. Всем педагогическим работникам образовательного учреждения, руководителю образовательного учреждения, заместителю руководителя учреждения, деятельность которого связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой, устанавливается оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.

4.17. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре.

4.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

В случае, если работодатель не произвел оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.21. Работодатель обязуется:

4.21.1. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника,

4.21.2. на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

а) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

д) работникам для проводов детей в армию, в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

4.21.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации

4.21.4. Предоставить работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.21.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ).

4.21.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.22. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5. Условия и охрана труда

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

5.1.Работодатель обязуется:

5.1.1.Обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.1.2. Организовать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда в учреждении функции специалиста по охране труда осуществляет руководитель или другой уполномоченный работодателем работник, с его согласия, с оплатой в размере, определенном в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.1.3. Обеспечить заключение с работниками соглашения по улучшению условий и охраны труда с учетом результатов специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест.

5.1.4. Осуществлять ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда.

Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.5. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.6. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

5.1.7. Обеспечивать за счет средств учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ

5.1.8. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками учреждения.

5.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

5.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.11. Обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивать необходимые освещение, отопление вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивать исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.1.12. Организовывать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

5.1.13. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводить до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.1.14. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в целях ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего дня, оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). Если после специальной оценки условий труда работодателем не улучшены условия труда на рабочих местах, работникам предоставляются гарантии и компенсации в ранее установленных размерах.

5.1.15. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм.

5.1.16. Обеспечивать исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.1.17. Разрабатывать и утверждать по согласованию с представительным органом трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролировать их соблюдение.

5.1.18. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда.

5.1.19. Внедрять передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информировать работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.1.20. Выполнять представления и требования технического инспектора труда об устранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья, и законных интересов работников в области охраны труда.

5.1.21. Организовывать проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», знакомить работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учетом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.1.22. Организовывать выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, лабораторных работ в учебных кабинетах и лабораториях, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

5.2. На время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

На это время работник с его согласия может быть переведен 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 и (или) опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

5.4. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны 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.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы.

6.1.2. Принимать решение о сокращении численности штата работников только при реальной необходимости в этом.

6.1.3. Уведомлять коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально экономическое обоснование.

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждении.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов ее деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а также о предложениях работникам другой работы.

6.1.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.1.5. Не допускать увольнение работников предпенсионного возраста (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости не менее чем за 2 месяца

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных

в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста,
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

6.2.3. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

6.2.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации учреждения.

6.2.5. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации. При ее отсутствии – другую работу в учреждении при наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии).

6.2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения трудового коллектива в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.7. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

6.2.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

6.2.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.10. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работники учреждения должны соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

7.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (п. 1 ст. 196 ТК РФ).

7.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (п. 3 ст. 196 ТК РФ).

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (п. 4 ст. 196 ТК РФ) не реже чем 1 раз в три года.

7.4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

7.4.3. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные, обучение на курсах (ст. 168 ТК РФ) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений определяются соответственно нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.4.4. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых местах.

7.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые (ст. 176 ТК РФ).

7.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ), высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. 173.1 ТК РФ), получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (ст. 174 ТК РФ), получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения (ст. 176 ТК РФ).

7.4.7. Организовывать в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден Приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 г.) проведение аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

8.1.2. Производит выплату единовременного пособия молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение и занятым не менее чем на одну ставку, в размере 5 должностных окладов.

8.1.3. Производит выплату пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

8.1.4. Производит доплаты низкооплачиваемым категориям работников до минимального размера оплаты труда.

8.1.5. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

8.1.6. Обеспечивает своевременность и достоверность предоставления в отделение Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полного пакета документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8.1.7. Возмещает командировочные расходы, связанные с профессиональным обучением или получением дополнительного профессионального образования.

8.1.8. Выплачивает пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя.

8.1.9. Обеспечивает проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников образовательных организаций, бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.

8.1.10. Компенсирует затраты на оплату проезда до места работы и обратно работникам, проживающим в городах, районных центрах и работающим в сельских и поселковых образовательных организациях (кроме поселков, расположенных в черте города).

8.1.11. Индексирует заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.12. Устанавливает компенсационные выплаты за счет средств работодателя работникам образовательной организации за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

8.1.13. Устанавливает компенсационные выплаты работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

8.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

8.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с [Законом](#) Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

Педагогические работники, руководители, заместители руководителей, руководители структурных подразделений, заместители руководителей структурных

подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций имеют право на ежемесячные надбавки к должностному окладу из средств бюджета области за:

1) почетные звания "Народный учитель СССР" или "Народный учитель Российской Федерации" - в размере 20 процентов должностного оклада;

2) почетные звания "Заслуженный учитель Российской Федерации" или "Заслуженный учитель" бывших союзных республик, "Заслуженный мастер производственного обучения" - в размере 15 процентов должностного оклада;

3) нагрудные знаки и почетные звания: "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации"; нагрудный значок "Отличник народного просвещения" - в размере 10 процентов должностного оклада.

Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, и муниципальных образовательных организаций, производятся за одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

8.4. Педагогическим работникам, работающим в образовательных организациях, расположенных в поселках городского типа (рабочих поселках), должностные оклады повышаются на 15 процентов.

8.5. Педагогические работники учреждения, директор и завуч имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в размере 100 процентов начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки указанным работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

8.6. Педагогические работники имеют право на получение безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном законодательством Тульской области.

8.7. Работникам учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

8.8. Стороны признают сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, в случаях, предусмотренных п.3.9 настоящего коллективного договора

8.9. Стороны признают сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных учреждениях независимо от их типов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней, со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

9.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения раз в год.

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

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных, коллективно - трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

Приложения к коллективному договору

1. Соглашение по охране труда между администрацией и работниками МКУДО «ОДДТ».

2. Перечень профессий, должностей и нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам МКУДО «ОДДТ».

3. Трудовой договор с работником МКУДО «ОДДТ».

ПРИНЯТО:

Общее собрание трудового коллектива
протокол от «10» ноября 2021 г. № 2

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА между администрацией и работниками МКУДО «Одоевский Дом детского творчества»

Администрация и трудовой коллектив МКУДО «ОДДТ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 -2024 г.г. руководство учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение является необходимым приложением к коллективному договору и вступает в силу с момента его подписания работодателем. Внесение дополнений и изменений в соглашение производится по согласованию с трудовым коллективом. Контроль над выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем учреждения.

ПРОГРАММНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

Раздел 1. Организационное обеспечение охраны труда

№	Содержание мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда	2 раза в год	Директор Ответственный за ОТ
2.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте	По мере необходимости	Зам. директора
3.	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	По мере необходимости не реже 1 раза в 5 лет	Директор, Ответственный за ОТ
4.	Обеспечение законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости	Зам. директора
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Сентябрь, апрель	Директор
6.	Организация комиссии для проверки знаний по охране труда работников школы.	По мере необходимости	Директор

Раздел 2. Техническое обеспечение охраны труда

№	Содержание мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	По мере необходимости	Директор
2.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	По мере необходимости	Директор

3.	Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	По мере необходимости	Директор
5	Обеспечение техперсонала спецодеждой (резиновые перчатки, халаты)	В течение года	Директор

Раздел 3. Лечебно-профилактическое и санитарно-бытовое обеспечение в области охраны труда

№	Содержание мероприятий	Сроки	Ответственный
1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников учреждения	При приеме на работу Ежегодно по графику	Администрация
2.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат: психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работе на открытом воздухе	В течение года	Администрация
3.	Обеспечение аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	До 1 сентября	Администрация
4.	Обеспечение дезинфицирующими средствами	постоянно	Администрация

Раздел 4. Мероприятия по пожарной безопасности.

№	Содержание мероприятия	Сроки	Ответственный
1	Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	По мере необходимости Не реже 1 раза в 3 года	директор Ответственный за ПБ
2	Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, инструктажа на рабочем месте	По мере необходимости	директор зав. хозяйством
3	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости	директор Ответственный за ПБ
4	Проверка и учет технического состояния огнетушителей методом внешнего осмотра методом взвешивания	По мере необходимости	Ответственный за ПБ
5	. -Организация обучения работникам ОДДТ мерам обеспечения пожарной безопасности; - проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	По мере необходимости	директор Ответственный за ПБ

От администрации:

Директор МКУДО «ОДДТ»

_____ Л.Ю. Мотунова
«__» _____ 20__ г.

От работников:

Представитель трудового коллектива
МКУДО «ОДДТ»

_____ С.В. Масленникова
«__» _____ 20__ г

СОГЛАСОВАНО:
Общее собрание трудового коллектива
протокол № 2
от «10» ноября 2021 г.

Приложение № 2
к коллективному договору
МКУДО «ОДДТ»

ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ И НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, ОБУВИ
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ МКУДО «ОДДТ»

№	Наименование профессий (должностей)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, перчатки с полимерным покрытием, перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 пар 12 пар

Директор МКУДО «ОДДТ»
_____ Л.Ю. Мотунова

Представитель трудового коллектива
МКУДО «ОДДТ»
_____ С.В. Масленникова

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____
«___» _____ 20___ г.

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Одоевский Дом детского творчества», именуемое в дальнейшем Работодателем, в лице _____, действующей на основании Устава, с одной стороны, и _____, именуемый в дальнейшем Работником, с другой стороны (далее - Стороны), заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности _____, а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора и должностной инструкцией: _____.

2. Работник принимается на работу: _____.

3. Работа у работодателя является для работника работой _____.

4. Настоящий трудовой договор заключается на: _____ - срок.

5. Настоящий трудовой договор вступает в силу с _____.

6. Дата начала работы _____.

II. Права и обязанности работника

7. Работник имеет право на:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

8. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом I настоящего трудового договора;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя

9. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

10. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

11. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата:

а) должностной оклад в размере _____

б) выплата компенсационного характера за _____

в) выплата стимулирующего характера за _____

12. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

13. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха

14. Работнику устанавливается продолжительность рабочего времени _____ в неделю.

15. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

16. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ календарных дней.

17. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

18. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Работнику предоставляются другие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором.

VII. Ответственность сторон трудового договора

20. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или

ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

21. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

VIII. Изменение и прекращение трудового договора

22. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

23. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

24. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

IX. Заключительные положения

25. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

26. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

27. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

Адреса, реквизиты и подписи сторон:

Работодатель:

Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования «Одоевский Дом детского творчества»

Адрес: 301440 Тульская область,
п. Одоев, ул. К. Маркса, д.35

ИНН 7131003047
КПП 713101001

Директор МКУДО «ОДДТ»
_____ Л.Ю. Мотунова

« ____ » _____ 20__ года

М.П.

Работник:

Адрес: _____

Паспорт: № _____
Выдан: « ____ » _____ 20__ года

ИНН / / / / / / / / / / / / / / / /

_____ роспись _____ Ф.И.О.

« ____ » _____ 20__ года

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1

собрания трудового коллектива

МКУДО «ОДЦТ» от 27 августа 2021 года

По списку – 17 работников

Присутствовало – 14 работников

Повестка дня:

О выборах представителей в состав комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора на 2021-2024 гг. (информация директора Л.Ю. Мотуновой).

Слушали информацию директора Л.Ю. Мотуновой. Она сообщила, что действие предыдущего коллективного договора закончилось. Необходимо избрать комиссию для разработки проекта нового договора, принять его и зарегистрировать. Директор предложил следующий состав комиссии: от администрации – заместитель директора по УВР Тюрина Л.А.; от коллектива – Лукьянова Л.П. и Масленникова С.В.

Постановили: В состав комиссии по ведению коллективных переговоров и разработке проекта коллективного договора на 202-2024 гг. избрать:

- заместителя директора-Тюрину Л.А.;
- педагога дополнительного образования Масленникову С.В.,
- педагога дополнительного образования Лукьянову Л.П.

Проголосовали:

«за» - 14 человек, «против» - нет, «воздержавшихся» - нет.

Председатель собрания:

Тюрина Л.А.

Секретарь:

Масленникова С.В.

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА № 34/1

от 27 августа 2021 года

п. Одоев

О создании комиссии по ведению
переговоров и подготовке
проекта коллективного договора.

В соответствии со статьями 6, 7 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях», на основании протокола собрания работников от 27 августа 2021 г.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта коллективного договора МКУДО «ОДДТ» в следующем составе:

От работников: Масленникова С.В. – председатель комиссии;

Лукиянова Л.П. - член комиссии;

От администрации: Тюрина Л.А. - член комиссии.

2. Приказ вступает в силу с момента подписания.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МКУДО «ОДДТ»

Л.Ю. Мотунова

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1

от 26 октября 2021 г.

Заседания комиссии по ведению коллективных переговоров и
подготовке коллективного договора между работниками
и работодателем МКУДО «ОДДТ»

Председатель комиссии: Масленникова С.В;

Члены комиссии: Лукьянова Л.П., Тюрина Л.А.

Повестка дня:

1. О проекте коллективного договора между работниками и работодателем МКУДО «ОДДТ»

Масленникова С.В. ознакомила присутствующих с проектом коллективного договора между работниками и работодателем МКУДО «ОДДТ»

Решение:

- 1) Вынести проект коллективного договора на общее собрание работников для утверждения
- 2) Подписать коллективный договор обеими сторонами в день его принятия.

Председатель комиссии:

Масленникова С.В.

Члены комиссии

Тюрина Л.А.

Лукьянова Л.П.

Работодатель:

Директор МКУДО «ОДДТ» _____ Мотунова Л. Ю.

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2

собрания трудового коллектива МКУДО «ОДДТ»

от 10 ноября 2021 г.

По списку – 18 работников.

Присутствовало – 17 работников.

Повестка дня.

1. Заключение коллективного договора на 2021-2024 гг. (докладчик-председатель по ведению коллективных переговоров и подготовке коллективного договора Масленникова С.В.)

2. Разное.

Слушали доклад Масленниковой С.В., в котором он осветил основные разделы коллективного договора; рассказал об изменениях, внесенных в приложения к коллективному договору. Всем работникам ранее была предоставлена возможность самостоятельно ознакомиться с текстом коллективного договора, доступ к которому был свободен. Если существенных замечаний по тексту нет, есть предложение сторонам подписать коллективный договор между работниками и работодателем МКУДО «ОДДТ».

Постановили:

Коллективный договор на 2021-2024 годы заключить в предлагаемой редакции.

Поручить подписать коллективный договор от имени работников педагогу дополнительного образования Масленниковой С.В.

Предложить работодателю – Мотуновой Л.Ю. в соответствии со статьей 12 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ, статьей 50 Трудового кодекса РФ в семидневный срок направить коллективный договор для уведомительной регистрации в администрацию МО Одоевский район.

Считать Коллективный договор на 2021-2024 гг. вступившим в действие с момента подписания сторонами.

Голосовали: «за» - 17 чел., «против» - нет, «воздержавшихся» - нет.

Председатель собрания:

Тюрина Л.А.

Секретарь собрания:

Масленникова С.В.