

**КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ АДМИНИСТРАЦИИ Г.ПОДОЛЬСКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ  
ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального образовательного учреждения дополнительного  
образования детей центра детского творчества  
на 2015-2018 г.г.**

**Принят на собрании трудового коллектива  
МОУ ДОД Центр детского творчества  
«09» февраля 2015 г.**

**Протокол № 1**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества на 2015-2018 г.г.

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в организации на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Закона МО «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Подольского городского трехстороннего соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Руководитель Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского творчества (далее - Центр), представленный в лице директора Хаулиной Людмилы Викторовны, именуемый далее - «Работодатель» и работника представленный трудовым коллективом, в лице педагога дополнительного образования Рузиной Елены Валерьевны.

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам:

- условий труда и его оплаты;
- занятости и профессиональной подготовки кадров;
- закрепления дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий сотрудников;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующих стабильной работе общеобразовательного учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен, равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе и

на совместителей.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года с 2015 г. по 2018 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении 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 ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

Непосредственно работниками через собрание трудового коллектива:

- учёт мнения работников трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным трудовым договором.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.

2.2. На работу принимается работник, имеющий образование по направлениям деятельности учреждения и предъявивший при заключении трудового договора работодателю - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти.

2.3. Работодатель и уполномоченный представитель трудового коллектива договорились:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом образовательного учреждения дополнительного образования, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформлять дополнительными Соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах;

- формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются администрацией и согласовываются с представителем трудового коллектива.

2.4. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии ст. 59. Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Прием на работу или перевод на другую работу оформляется Приказом по образовательному учреждению дополнительного образования детей, издаваемый на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется под роспись в 3-х дневной срок со дня подписания трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

2.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Администрация обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.7. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения

работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-1 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.11. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.12. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок письменно предупредив об этом администрацию за две недели.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется Приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

2.14. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.15. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 ст. 83 ТК РФ);

- возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой

деятельности (пункт 13 ст. 83 ТК РФ).

2.16. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.17. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.18. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основанию, не избрания на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.19. Уведомление работников трудового коллектива в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

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

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда педагогических работников производится на основании Положения об оплате труда (приложение №5), разработанного Центром в соответствии с нормативно-правовыми документами.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений образования Муниципального образования «городской округ Подольск Московской области»

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплата уборщикам служебных помещений с вредными условиями труда в размере 10% от ставки заработной платы;

- доплата педагогам за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в размере 20% от ставки заработной платы.

3.3. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации согласно ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель совместно с главным бухгалтером и представителем трудового коллектива разрабатывают график погашения задолженности по заработной плате.

3.4. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.5. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

Работодатель предусматривает доплату к пособию по временной нетрудоспособности, пособию по беременности и родам до среднего заработка тем работникам, у которых среднемесячная зарплата выше установленного Федеральным законом максимального размера пособия по временной нетрудоспособности, оплачиваемого из Фонда социального страхования Российской Федерации.

3.6. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в процессе переговоров с представителем трудового коллектива в соответствии со ст.112 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- 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 - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения

Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.8. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом 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.

3.9. Штатное расписание (приложение №4) Центра формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп объединения в соответствии с Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

3.10. Оплата труда лауреатов конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям», проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.11. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды и звания:

- звание «Почетный гражданин г. Подольск»;
- Почетные знаки «Честь и Слава», «Добро и милосердие»;
- знаки отличия:  
«За заслуги перед городом Подольском» 1, 2 степеней;
- медали «За безупречную службу» 1, 2, 3, 4 степеней;
- Почётная грамота Администрации города Подольска;
- Благодарность Главы города Подольска;
- «Заслуженный работник образования Московской области» производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников Муниципальных учреждений образования муниципального образования «городской округ Подольск Московской области».

3.12. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда.

3.13. Стимулирование педагогических работников учреждения осуществляется из фонда заработной платы (приложение №6).

3.14. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Центра, за время всего обучения оплачиваются командировочные расходы.

3.15. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 24 числа каждого месяца - аванс;
- 9 числа заработная плата за предыдущий месяц работы.

В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. Выплата заработной платы производится по банковским картам «Промсбербанка» или через сберегательную книжку Сбербанка.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, или по желанию работника включается в окончательный расчет за месяц, в котором предоставлен отпуск.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива. Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и других формах, определенных ст. 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

3.16. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Месячная заработная плата работника Центра, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Московским областным трехсторонним Соглашением и Подольским городским трехсторонним Соглашением (ст.133.1 ТК РФ).

3.18. Главный бухгалтер Центра обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний. Он обязан проводить перерасчет заработной платы с учетом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

3.19. Осуществлять оплату труда работников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по Приказу директора Центра.

3.20. Работодатель обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив образовательного учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении Центра на собрании трудового коллектива и на заседании Педагогического совета.

3.21. Выплаты компенсационного характера предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации (приложение №7).

3.22. Работнику за работу в выходные и праздничные дни предоставляется другой день отдыха.

3.23. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.24. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего

образовательный процесс и иного персонала определяется трудовыми договорами между руководителем Центра и работником, не противоречащими действующему трудовому законодательству и не уменьшающими объемы вознаграждений за тот же труд согласно новой системе оплаты труда.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Центр работает по шестидневной рабочей недели.

4.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) и графиком отпусков.

4.3. Продолжительность рабочего времени работникам образовательного учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

- для педагогических работников Центра установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы для педагогических работников

Для отдыха и питания предоставляется перерыв 30 минут.

4.4. Время ежедневного начала работы в Центре - 8 часов 00 минут, время окончания работы учреждения - 20 часов 00 минут. Время работы педагогов дополнительного образования определяется учебным расписанием и выполнением должностных обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических объединений подготовкой к учебным занятиям и воспитательных мероприятиях, предусмотренных общеобразовательной программой.

4.5. Учебный год в Центре начинается 1 сентября для групп второго, третьего и более лет обучения с педагогической нагрузкой 144 или 216 часов в неделю. С 15 сентября для групп первого года обучения с педагогической нагрузкой 144 часа в год.

Учебный год заканчивается 31 мая.

4.6. Расписание учебных занятий составляется администрацией Центра с учетом педагогической целесообразности и соблюдением требований СанПиНа.

Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, условиями трудового договора.

4.7. В соответствии с ТК РФ работа не производится в следующие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - день защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя по согласованию с представителем трудового коллектива.

Работнику предоставляется другой день отдыха.

4.9. Учебная нагрузка в нерабочие праздничные дни не планируется.

4.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре по согласованию с представителем трудового коллектива учреждения.

4.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра с учетом мнения трудового коллектива до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

4.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, которая была определена в трудовом договоре или Приказе директора Центра, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

4.13. Часы, свободные от проведения занятий, участия в культурно-массовых мероприятиях, предусмотренных планом Центра (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.14. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

4.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников трудового коллектива 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.

4.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

4.17. Работник обязан поставить в известность администрацию в устной или другой форме об отсутствии его на работе.

4.18. Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.19. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом директора.

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

4.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней:

- заместителям директора по АХР и безопасности;
- учебно-вспомогательному персоналу;
- младшему обслуживающему персоналу;
- техническому персоналу

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы. Продолжительность этого отпуска определяется по согласованию между работником и Работодателем до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ).

## **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Работодатель обязуется:

5.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников Центра в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством, обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения.

5.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь за счет средств социального страхования:

- на рождение ребёнка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- на погребение.

5.4. Профсоюзная организация науки и образования г. Подольска обязуется из средств профсоюзного бюджета ассигновать:

- нуждающихся в материальной помощи.

5.5. Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10% от полной стоимости.

5.6. Профсоюзная организация науки и образования обеспечивает детей работников Центра новогодними подарками или билетами на новогодние представления - бесплатно.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого календарного года (приложение №8).

6.2. В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда стороны договорились:

6.2.1. Осуществлять через комиссию по охране труда, уполномоченных по

охране труда трудового коллектива проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств Работодателем по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

6.2.2. Осуществлять меры по организации и оформлению в Центре уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

6.2.3. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников Центра, и выработать меры по их улучшению и обязуются обеспечить:

- нормальное функционирование здания Центра для безопасного его использования Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в Центре в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- работу гардеробов в холодное время года (с 01 октября до 30 апреля);
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Центра, подготовленных к зиме.

Учебные кабинеты должны соответствовать требованиям Санитарных Правил и Норм, требованиям учебного процесса.

6.2.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и работников трудового коллектива в комиссиях по охране труда вопросы выполнения Программы улучшения условий и охраны труда (Приложение № 2) настоящего коллективного договора, состояния охраны труда в Центре и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2.5. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных программой по охране труда.

6.2.6. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работников Центра по видам работ.

6.2.7. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда работников трудового коллектива осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.3. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки рабочих мест условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (приложение №9);

- организовать проведение за счет собственных средств предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (приложение №10);

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц соответствующим органам по труду в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц соответствующим органам по труду в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива в порядке, установленном

статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

- расследование и учет несчастных случаев в Центре и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- спецодеждой младшего обслуживающего персонала (приложение №3).

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в поликлинике, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

## **7. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников**

7.1. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются:

- создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работодатель обеспечивает перевозку транспортными средствами, за свой счет в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям.

## **8. Условия и охрана труда женщин.**

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения.

8.2. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет

- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) и другими лицами, воспитывающими ~~указанных~~ детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

8.3. Работодатель принимает на себя обязательства освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время.

## **9. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника.**

9.1. Работодатель и трудовой коллектив исходят из того, что Центр несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **10. Гарантии деятельности трудового коллектива.**

10.1. Работодатель и трудовой коллектив строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения, взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации его права на защиту социально-трудовых интересов работников.

10.2. Взаимодействие Работодателя с трудовым коллективом осуществляется посредством:

- учета мнения трудового коллектив;
- согласования, представляющего собой принятие решения Работодателя только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением трудового коллектива выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.
- согласия, отсутствие которого при принятии решения Работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.2.1. С учетом мнения трудового коллектива производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

10.2.2. С учетом мотивированного мнения трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- установленного комиссией по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава Центра;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

10.2.3. По согласованию с трудовым коллективом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (фонда надбавок и доплат стимулирующего характера);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.2.4. С согласия представителей трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников.
- сокращение численности или штата работников Центра (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

10.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил представителя трудового коллектива представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ст.377 ТК РФ).

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон по проведению коллективных переговоров**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Центра в 15-дневный срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, в соответствующий орган по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ непосредственно комиссией, созданной из представителей администрации и трудового коллектива, и соответствующим органом по труду.

11.4. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Центра, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Центра, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.5. При обнаружении нарушений выполнения коллективного договора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации и принять решения, которые являются обязательными к их выполнению.

11.6. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

11.7. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.8. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.9. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.10. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на нее коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

## **12. Разрешение коллективных трудовых споров**

12.1. Работодатель и трудовой коллектив берут на себя обязательства разрешать возникающие трудовые споры (индивидуальные и коллективные).

12.2. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и трудовой коллектив обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих споров в соответствии с Законодательством и воздержаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

12.3. Требования трудового коллектива выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства.

Требования (копия требований) могут быть направлены (может быть направлена) в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа. В этом случае государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров обязан проверить получение требований (копии требований) другой стороной коллективного трудового спора.

12.4. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

## **13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

13.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

13.2. Работодатель обязуется:

13.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации необходимого числа работников.

13.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем

один раз в пять лет. Осуществлять финансирование данного обучения, предусмотренных сметой Центра.

13.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

13.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки повышения квалификации, обучение вторым профессиям по направлению органов управления образования.

13.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (приложение №11).

13.2.6. В целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, 1 раз в 5 лет педагогический работник проходит обязательную или добровольную аттестацию.

13.3. При проведении аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

13.3.1. Первая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

- вносят личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания;

- имеют стабильные результаты освоения учащимися дополнительных общеразвивающих образовательных программ и показатели динамики их достижений выше средних в субъекте Российской Федерации.

13.3.2. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, которые:

- имеют установленную первую квалификационную категорию;
- владеют современными образовательными технологиями и методиками и эффективно применяют их в практической профессиональной деятельности;

- имеют стабильные результаты освоения учащимися дополнительных общеразвивающих образовательных программ и показатели динамики их

достижений выше средних в субъекте Российской Федерации, в том числе с учётом результатов участия учащихся во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

13.3.3. Первая квалификационная категория может быть присвоена тем руководящим работникам и лицам, претендующим на руководящую должность, профессиональные знания и квалификация которых соответствуют требованиям, предъявляемым к их должностным обязанностям в соответствии с квалификационными характеристиками.

13.3.4. Высшая квалификационная категория может быть присвоена руководящим работникам, которые:

- соответствуют требованиям, предъявленным к первой квалификационной категории;
- обеспечивают высокий уровень результативности деятельности образовательного учреждения;
- обобщают и активно распространяют личный профессиональный опыт.

13.3.5 Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины. В соответствии со статьёй 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

13.3.6. Аттестации не подлежат:

Педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет; беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

13.3.7. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

13.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие

и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Директор МОУ ДОД Центра  
детского творчества



Л.В. Хаулина

«09» февраля 2015 года.

Представитель трудового коллектива

Е.В. Рузина

«09» февраля 2015 года.

УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ И ОХРАНЕ ТРУДА  
АДМИНИСТРАЦИИ г. ПОДОЛЬСКА  
ОТДЕЛ  
ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ  
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 6/15  
ДАТА 20.02.2015  
Ответственный за регистрацию

ЭКСПЕРТ

Ю.Б. БАГШИНЕВ



Директор МОВ ДОН ЦИТ  
Л.В. Хайкина

Принято, пронумеровано,  
скреплено печатью  
лист