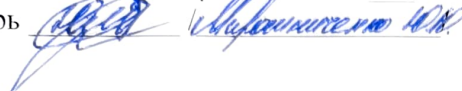


«Согласовано»

Общее собрание трудового коллектива

Протокол от «17» декабря 2024 г. № 3

Секретарь 

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного образовательного учреждения  
дополнительного образования Тульской области  
«ЦЕНТР ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ»  
(ГОУ ДО ТО «ЦДОД»)

Работодатель:

Директор ГОУ ДО ТО «ЦДОД»

 Грошев Ю.В.

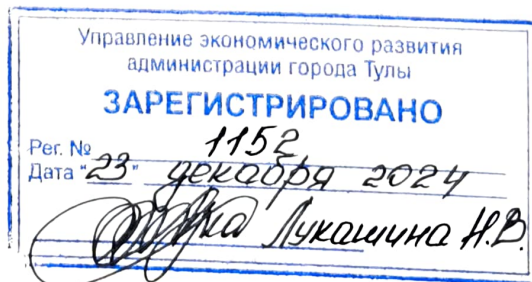
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

Представитель работников:

Представитель трудового  
коллектива

 Заровский А.А.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.



**Коллективный договор**  
**государственного образовательного учреждения дополнительного образования**  
**Тульской области «Центр дополнительного образования детей» на 2024-2028 годы**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ТК РФ). Договор является правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками трудового коллектива.

1.2. Стороны коллективного договора:

- работники учреждения в лице представителя трудового коллектива;
- работодатель в лице директора.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами по труду.

**2. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из следующих положений:

2.1. Возникающие на основе трудового договора отношения регулируются законодательством РФ в сфере труда и образования и настоящим коллективным договором. Трудовой договор - соглашение между работником и образовательным учреждением, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату в установленные сроки два раза в месяц и в установленных размерах, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

2.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях (ст. 59 ТК РФ), когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

2.2.3. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников – исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев.

2.2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

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

2.3.1. 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.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных договора.

2.3.2. 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).

2.3.3. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

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

2.4. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего (должности).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. 11 ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Российской Федерации или войска национальной гвардии Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

### **3. Права и обязанности работодателя**

Работодатель в рамках действующих законодательных актов имеет исключительные права в сфере управления, хозяйственной деятельности, распоряжения работниками и обязуется:

3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.6.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая является приложением к трудовому договору.

3.6.2. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Соглашением, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

3.6.3. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положение настоящего коллективного договора.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.7. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

3.8. Обеспечивать своевременное уведомление работников письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

3.9. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества;

- развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

3.10. Оплачивать труд работников в соответствии с количеством и качеством работы, с учетом результатов производственной деятельности.

3.11. Применять меры материального и дисциплинарного воздействия к работникам в рамках трудового законодательства.

3.12. Решать другие вопросы, имеющие значение для трудового коллектива.

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

#### **4. Права и обязанности работников**

4.1. Работники имеют право:

4.1.1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности.

4.1.2. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.3. На создание комиссии по трудовым спорам для разрешения коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде.

4.1.4. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.5. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.6. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны

труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4.1.7. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.8. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.9. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

4.2.1. Педагогические работники обязаны:

4.2.2. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

4.2.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.2.5. Выполнять установленные нормы труда.

4.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.2.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

4.2.8. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.2.9. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики; уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений.

4.2.10. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

4.2.11. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

4.2.12. Систематически повышать свой профессиональный уровень.

4.2.13. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством в сфере образования.

4.2.14. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

4.2.15. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации в порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

4.2.16. Соблюдать Устав образовательной организации, локальные нормативные акты по деятельности образовательной организации.

4.2.17. При изменении персональных данных (изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смены паспорта, иного документа, удостоверяющего личность) письменно уведомить работодателя о таких изменениях в срок, не превышающий пяти календарных дней.

## **5. Оплата труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что:

5.1. Каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника максимальным размером не ограничиваются.

5.2. Формирование должностных окладов, ставок руководителей, специалистов и технических исполнителей учреждения производится на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и должностей без учета каких-либо повышающих коэффициентов, согласно Положению об условиях оплаты труда работников государственного образовательного учреждения дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей» (Постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263).

5.3. Изменение размеров должностных окладов работников учреждения осуществляется путем индексации, либо в других случаях по решению органа исполнительной власти Тульской области, осуществляющего функции учредителя государственных образовательных организаций.

5.4. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются ГОУ ДО ТО «ЦДОД» в пределах имеющихся средств, с соблюдением процедуры учёта мнения выборного представителя трудового коллектива учреждения.

5.5. Доплаты компенсационного характера за условия труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством (Приложение №1 к приказу МО РФ от 29.03.1993 г. №113).

5.6. Сверхурочная работа (в случае неявки сменяющего работника) оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда ГОУ ДО ТО «ЦДОД», включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, (ст. 147 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязан производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни или предоставлять другой день отдыха по желанию работника.

5.9. Система оплаты труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 23.05. 2014 г. № 263 и включает в себя должностные оклады (оклады) работников, повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) работников, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденные Постановлением Правительства Тульской области от 30.09.2008 г. № 598.

5.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ч. 6 ст. 136 ТК РФ). (3 и 18 числа каждого месяца).

5.11. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам государственного образовательного учреждения дополнительного образования Тульской области «Центр дополнительного образования детей» устанавливаются на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера сотрудникам ГОУ ДО ТО «ЦДОД», Положения о выплатах компенсационного характера сотрудникам ГОУ ДО ТО «ЦДОД».

5.12. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

5.13. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, режиме работы ГОУ ДО ТО «ЦДОД», графиках отпусков.

6.2. Режим работы учреждения утверждается приказом директора.

6.3. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждений устанавливается сокращенная рабочая неделя (36-часовая). Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.4. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.

6.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.7. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.



Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

6.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются договором.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ)

6.10. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

6.10.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

Количество дней отпуска устанавливается конкретно с учетом обстоятельств и возможностей учреждения.

6.10.2. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяются руководством на основании Устава, в соответствии с Приказом Минобразования России от 31.05.2016 г. № 644

## **7. Обеспечение занятости и регулирования увольнений**

7.1. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Не допускается экономически и социально необоснованное сокращение рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения.

7.3. Разрабатываются меры по организации опережающей подготовки и повышения профессионального уровня работников.

7.4. Работодатель предупреждает работника под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата.

7.5. При сокращении штатов руководствуются статьей 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

7.6. О введении изменений в существующие условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

## 8. Улучшение условий и охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

8.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

8.1.7. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

8.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

8.1.11. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов.

8.1.12. Предоставлять учебный отпуск по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства.

8.2. Представитель трудового коллектива ГОУ ДО ТО «ЦДОД» совместно с представителями администрации учреждения может осуществлять:

8.2.1. Организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц ГОУ ДО ТО «ЦДОД» по охране труда.

8.2.2. Организацию и проведение общественного контроля по охране труда.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **9. Социальное страхование**

9.1. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в размере, предусмотренном действующим законодательством, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

9.2. Администрация имеет право при наличии собственных средств, в том числе средств учредителей и спонсоров, осуществлять дополнительные меры социальной защиты работников.

9.3. Сотрудникам учреждения выплачивается единовременное пособие при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.4. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, выплачивается надбавка к ставкам заработной платы (должностным окладам).

9.5. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право работать, по их просьбе, неполный рабочий день, неделю.

9.6. Приобретаются медикаменты, лекарственные препараты.

9.7. Осуществляется государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

## **10. Контроль за соблюдением коллективного договора**

10.1. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в сроки, предусмотренные законодательством.

10.2. Ответственность сторон за выполнение настоящего коллективного договора определяется главой 7 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

10.4. В случае возникновения споров, при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются согласно главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.5. Срок действия коллективного договора три года.

10.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут вноситься изменения в течение всего срока его действия. По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока не будет заключен новый.

10.7. При реорганизации ГОУ ДО ТО «ЦДОД» коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации. При смене собственника имущества действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев.

## **11. Заключение**

11.1. Коллективный договор заключен выбранным представителем трудового коллектива и работодателем в лице директора.

Прошнуровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

 листов

( листов)

Директор ПООУ ДО ТО «ЦЮД»  
Ю.В.Грошев

