

Протокол № 01 от 24.01.25

## От работников

И.В.Семенова

А.И.Шматов

администрации Чемальского района №1/26 от 27.01.2025г.

Глава Чинаевского

1. All Lovers!

2025 год

## Коллективный договор

между работодателем муниципального учреждения дополнительного образования «Чемальский Дом детского творчества» в лице директора и работниками в лице председателя профсоюзной организации учреждения

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУ ДО «Чемальский Дом детского творчества».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

работодатель в лице его представителя - директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения каждого работника.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами «27» ноября 2025 г.

По истечению установленного срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не внесут изменения и дополнения в действующий. Коллективный договор утверждается на общем собрании работников и оформляется протоколом (ст.43,44 ТК РФ).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласовывает):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- учет мнения (по согласованию) профкома;

- другие формы.

1.18. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора и социально-экономического развития образовательного учреждения, коллектива.

1.19. Администрация обязуется:

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее 1 месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

## **2. Порядок заключения трудового договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебным планам, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с трудовым коллективом.

2.6 При определении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания курсов, дисциплин (модулей) в группах, за исключением случаев,

предусмотренных законодательством.

2.7 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9 Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой,говоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества творческих объединений;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогических работников, ранее выполнявших эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11 Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72, 74 ТК РФ.

Условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В соответствии ст. 72.2 ТК РФ 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 переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Согласно ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В силу ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- \*при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия; \*
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

- \* при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Факт изменений должен быть зафиксирован протоколом совместного заседания работодателя и трудового коллектива.

111. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом

учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и ~~иными~~ локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Работодатель обязуется:

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

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

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждений свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу- работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.4. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривать один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.6 В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные

визненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видео съемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, допускается в порядке, устанавливаемом коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В силу ч. 2 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

При этом, в соответствии с ч. 3 ст. 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 2) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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 каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. 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.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1 В соответствии с ч. 2 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.12.3. Предоставлять супругам (по желанию), работающим в одном учреждении, право на одновременный уход в отпуск.

5.12.4. Предоставлять лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основному месту работы (ст.286 ТК РФ).

5.13. Общим выходным днем является суббота. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.111 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда устанавливается с учетом Положения об оплате труда работников МУ ДО «Чемальский ДДТ», утверждённое приказом МУ ДО «Чемальский ДДТ», в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

Постановлением администрации Чемальского района от 22.11.2018 года № 154 «О системах оплаты труда работников органов местного

самоуправления и работников муниципальных учреждений МО «Чемальский район»;

Положением по установлению системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений МО «Чемальский район», утверждённое постановлением администрации Чемальского района от 09.09.2015 г. № 137;

Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Чемальский район» по виду экономической деятельности «Образование», утверждённым приказом отдела образования от 08.12.2009 г. № 339;

единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсирующего характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда».

6.2. Выплата заработной платы Работнику производится два раза в месяц: 16-го числа каждого месяца за первую половину месяца и 1-го. числа каждого месяца за вторую половину месяца в денежной форме в валюте Российской

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя, место работы и должность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.3.2. Удержания из заработной платы производить только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

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

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2.Оказывает материальную помощь работникам учреждения согласно Положения «Об оплате труда работников МУ ДО «Чемальский ДДТ»».

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на

книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.4 Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами, (ч. 1 ст.262 ТК РФ).

7.5. Предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу' с обучение в ВУЗе (успешно обучающимся) в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

7.6. Выплачивает пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

## **8. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.

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

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

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).
- 8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение бесплатных первичных и периодических медицинских осмотров работников.
- 8.17. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице (при его наличии в учреждении).
- 8.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий,

больничных листов, лечение и отдых.

8.19. Иметь на травмоопасных рабочих местах аптечки первой медицинской помощи, обеспечивать их медикаментами по мере необходимости.

8.20. Обеспечивать установленный нормами тепловой режим в кабинетах, подготовленных к зиме. При понижении температуры ниже норм СанПина ( $15^{\circ}\text{C}$  - спортзал, мастерская;  $16^{\circ}\text{C}$  - коридор, гардероб;  $18^{\circ}\text{C}$  - кабинет) во время отопительного сезона администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже  $10^{\circ}\text{C}$  в помещении занятия отменяются.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.6. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.7. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.10. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, множительной техникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.11. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Порядок перечисления определяется решением профкома (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им

ствах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» п. 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия соответствующего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по всем вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и другим.

Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющиеся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) и другие вопросы.

## **10. Обязательства профкома**

**10.** Профком обязуется:

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы

работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюза.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

10.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении работодателем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.7. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно положению при наличии экономии финансовых средств в случаях:

- окончания 11 класса детьми работников учреждения;
- поступления в 1 класс детей работников учреждения;
- смерти близких родственников;
- болезни (перенесенной операции) работника.

- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.15. Содействовать улучшению условий труда, профессиональному росту педагогических и других работников.
- 10.16. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством.
- 10.17. Выносить на профсоюзное собрание вопрос о составлении смет расходов отчислений (проф. взносы). Отчитываться перед собранием о расходовании денежных средств.
- 10.18. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении, награждении работников за высокие результаты труда; присвоении почетного звания.
- 10.19. Юбилейными датами считать:
- а) 50, 55, 60 лет;
  - б) пенсию по выслуге лет - 25 лет;
  - в) пенсию по возрасту согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

Профком награждает юбиляров ценным подарком и поздравляет через средства массовой информации.

- 10.20. В случаях смерти близких родственников выражает соболезнования через средства массовой информации.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

- 11.6. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.7. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.8. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 11.9. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

В случае невыполнения работодателем по неуважительным причинам основных обязательств, отказа решать жизненно важные вопросы работников учреждения коллектив оставляет за собой право на чрезвычайные меры воздействия, вплоть до забастовки.

- 11.10. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения - забастовки.

- 11.11. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.12. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.
- 11.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

к коллективному договору  
муниципального учреждения  
дополнительного образования  
«Чемальский Дом детского  
творчества» на 2025 - 2027 годы.

**Размеры повышающих коэффициентов (педагогическим работникам и работникам, занимающих должности служащих):**

- > персональный повышающий коэффициент - до 2,2.
- > повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:
  - при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
  - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;
  - при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.
- > повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию педагогическим работникам:
  - при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
  - при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
  - при наличии второй квалификационной категории - 0,05.
- > Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание устанавливается от 0,05 до 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученое звание, почетное звание устанавливается только по одному основанию и по основной работе.

**Размеры повышающих коэффициентов (работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих):**

- > персональный повышающий коэффициент - до 3,0.
- > повышающий коэффициент к окладу рабочим за выслугу лет:
  - при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
  - при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;
  - при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.
- > повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

**Выплаты компенсационного характера:**

- » выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда- 0.4-0.8;

- > доплата за совмещение профессий (должностей) (п.25 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- > доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (п.27 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- > оплата сверхурочной работы (п. 28 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
  - > доплата педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ (п.29 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества»);
- > выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)- 40 %.

#### **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера:**

- > пп.32-39 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества».

#### **Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат:**

- > пп. 40-43 Положения об оплате труда работников муниципального учреждения дополнительного образования детей «Чемальский Дом детского творчества». Положение о материальном поощрении работников и педагогов дополнительного образования МУ ДО «Чемальский ДДТ».

Всего прошито пронумеровано

и скреплено печатью

на 22 (двадцать два)  
цифрами прописью

Должность и.о. директора

Подпись [подпись]

«24» 04 2025 г.