

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Центр дополнительного образования детей и взрослых «Надежда»  
на 2015 – 2018годы.

Принят на общем собрании работающих «23» сентября 2015г.

Протокол № 8/ч от 23 сентября 2015г

От работодателя:

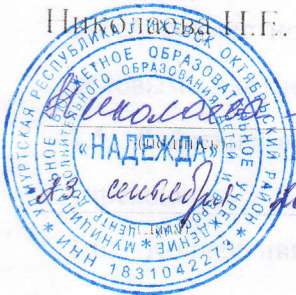
От работников:

Директор

Председатель совета трудового коллектива

Шиколова И.Е.

Губогина О.Ч.



Суря  
(подпись)  
23 сентября 2015  
(дата)

Государственное казенное учреждение Удмуртской Республики  
«Центр занятости населения города Ижевска»  
Проведена уведомительная  
регистрация  
от 01.10.2015 № 15-9727  
Директор В.Н. Кузьмин



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Центр дополнительного образования детей и взрослых «Надежда» (МБОУ «Центр «Надежда»), и заключенный работниками в лице их представителей и работодателем (далее - Стороны).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя, выбранного Общим собранием трудового коллектива.

Работодатель, МБОУ «Центр «Надежда», в лице директора Николаевой Натальи Евгеньевны.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников, и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей. В своей совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными и деловыми партнерами.

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

1.6. Коллективный договор заключен на срок с 23 сентября 2015 г. по 22 сентября 2018 г., вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения (статья 44 ТК РФ).

Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

## **2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ).

Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только с их согласия.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. II ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. К существенным условиям трудового договора также относятся: объем учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой в учреждении.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными

правовыми актами, коллективным договором и соглашениями. Примерная форма трудового договора прилагается (Приложение № 1).

2.4. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (должностной инструкцией) (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается **только с письменного согласия работника** (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие.

2.7. Условия трудового договора могут изменяться **только по соглашению сторон и в письменной форме** (ст. 57 ТК РФ);

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д.) при продолжении работником работы **без изменения его трудовой функции** (ст. 74 ТК РФ).

2.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 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.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.

### 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в учреждении определяется:

3.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива и принятыми на общем собрании работников (Приложение №2).

3.2. Учебным расписанием для педагогических работников, утверждённым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива.

3.3. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленных для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учётом ограничений, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.7. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ.

3.8. Утверждать график отпусков не позднее, чем за 30 календарных дней до наступления нового календарного года.

3.9. Извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником, отзыв работника из отпуска производить только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

3.11. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери; воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней, по личному заявлению работника, присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно либо по частям на основании письменного заявления работника (ст. 128,ст. 263 ТК РФ).

3.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (с оплатой в случае наличия экономии фонда оплаты труда или внебюджетных средств) в

случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней в году. Близкими родственниками являются: родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители, дети, дедушки, бабушки и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца и мать) братья и сестры, в соответствии с п. 2 ст. 14 Семейного Кодекса РФ.

3.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать размеры должностных окладов работников образования, а также работников по общеотраслевым должностям служащих, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам; размер окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от присвоенных разрядов работ в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Положением об оплате труда.

4.2. Устанавливать системы и формы оплаты труда, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств.

4.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьёй 136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором. Аванс - 20-го числа каждого месяца, заработная плата - 5-го числа каждого месяца.

4.4. Извещать каждого работника через расчётные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьёй 136 ТК РФ.

4.5. Включать в тарификационную комиссию представителя Совета трудового коллектива.

4.6. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников.

4.7. При наличии экономии фонда оплаты труда выплачивать нуждающимся работникам материальную помощь, на основании личного заявления, согласно Положению о стимулирующих выплатах МБОУ «Центр «Надежда».

## 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

Стороны пришли к соглашению, что:

- 5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);
- 5.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
- 5.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ);
- 5.4. Работодатель обязан:
  - 5.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими **образования**, соответствующего уровня **впервые**, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-175, 177 ТК РФ.
  - 5.4.2. Сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации.
  - 5.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.
  - 5.4.4. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

## 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ.

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);
- 6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложения № 3, № 4).

6.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

6.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.6. Производить своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5 (ст. 221 ТК РФ).

6.7. Приобретение, хранение средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля **не по вине работника** сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ.

6.11. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения представителя Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что:

6.12. Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ).

6.13. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

6.14. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр.



6.15. В учреждении до 01 ноября 2015 года создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и Совета трудового коллектива.

На общем собрании трудового коллектива ежегодно утверждать план работы комиссии по охране труда и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ).

6.16. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.17. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с Советом трудового коллектива.

## **7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ.**

Стороны пришли к соглашению, что Работодатель:

- 7.1. Обеспечивает бесплатный периодический медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 213 ТК РФ). При бюджетном финансировании.
- 7.2. Оборудует помещение для отдыха педагогических работников.
- 7.3. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 7.4. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

8.1. Работники обязуются:

- Нести ответственность за выполнение своих трудовых обязанностей;
- Способствовать эффективной деятельности учреждения;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Осуществлять свою деятельность в соответствии с квалификационными требованиями, способствовать улучшению качества предоставляемых услуг, росту производительности труда;

- Беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов.

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

-Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, вносить предложения в соответствующие органы государственной и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников.

-Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в том числе судебных и государственных органах, оказывать им бесплатную юридическую помощь.

-Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников.

-Содействовать улучшению условий труда и оздоровления работников.

- Организовывать оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

- Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

- Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников.

- Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности сторон коллективного договора по обеспечению их социально-экономических прав и гарантий.

- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы и проведение забастовок.

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Работники на Общем собрании трудового коллектива выбирают Совет трудового коллектива в составе 5 человек. Совет трудового коллектива избирается сроком на 1 календарный год. Работники могут быть переизбраны в Совет трудового коллектива неограниченное число раз.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива. **В соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса**

увольнение работника, по сокращению численности или штата по определенным основаниям производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

9.4. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются Совету трудового коллектива (ст. 30, 31 ТК РФ).

9.5. Совету трудового коллектива предоставляется право пользования помещениями для проведения собраний, заседаний, оздоровительной, культурно-массовой работы, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Совету трудового коллектива предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности учреждения.

9.7. Из числа членов Совета трудового коллектива Общее собрание избирает Председателя Совета трудового коллектива, который выступает от лица Совета трудового коллектива во взаимоотношениях с остальными работниками и Работодателем, а также подписывает от лица Совета трудового коллектива необходимые документы, принятые в рамках полномочий Совета трудового коллектива, и Секретаря, который ведет делопроизводство, связанное с деятельностью Совета трудового коллектива. Протоколы заседаний Совета трудового коллектива подписывает Председатель и Секретарь Совета трудового коллектива.

9.8. Председатель Совета трудового коллектива учреждения входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии.

С учетом мнения Совета трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение (по п. 2 ст. 81, пп. «б» п. 3 ст. 81, п. 5 ст. 81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (по инициативе работодателя) (ст. 99 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);

9.9. Председатель Совета трудового коллектива председательствует на Общем собрании трудового коллектива, созванном по инициативе Совета.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство по труду Удмуртской Республики.

10.2. Стороны коллективного договора доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников учреждения на общем собрании трудового коллектива.

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.4. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны.

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора, все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.

### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Примерная форма трудового договора.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Соглашение по охране труда.
4. Предлагаемые мероприятия по улучшению условий и повышению безопасности труда.
5. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты.