

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

смоленского областного государственного бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»

Директор СОГБУДО «Центр  
развития творчества детей и юношества»  
\_\_\_\_\_ Е.В. Степанова

МП



Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ М.Л. Забелло

МП



Коллективный договор подписан

« 09 » марта 2022 года

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации; отраслевым региональным и территориальным соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества» 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 региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

работодатель в лице представителя – директора Центра Степановой Елены Владимировны (далее – Работодатель);

работники Центра в лице представителя – профсоюзной организации работников Центра (далее – Профсоюз), в лице председателя профсоюзного комитета Забелло Марины Леонидовны (далее – ПК).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных ПК.

1.5. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания. По истечении установленного срока коллективный договор действует, пока стороны не заключат новый, или не изменят, дополняют действующий.

В случае реорганизации учреждения коллективный договор, права и обязанности по нему переходят к их правопреемнику.

При ликвидации Центра в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.8. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

При поступлении на работу в Центр новому работнику предоставляется возможность ознакомиться с коллективным договором.

## **2. ОБЩИЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились, что цели заключения коллективного договора могут быть достигнуты при условии обязательного выполнения сторонами условий коллективного договора, а также своих обязанностей.

2.2. Работодатель обязан:

- обеспечивать устойчивую работу Центра и нести ответственность за соблюдение трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между администрацией и работниками Центра, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и учитывающих конкретные условия учреждения;

- информировать ПК о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений Центре путём предоставления председателю ПК копий документов о принятии таких решений в течение 3-х дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- учитывать положения коллективного договора при разработке приказов и других нормативных актов локального характера по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения (по согласованию) ПК;

- рассматривать просьбы, заявления и предложения сотрудников по различным вопросам; на письменные обращения дается письменный ответ в установленные законодательством сроки;

- обеспечивать соблюдение законодательства о защите персональных данных.

2.3. Работники Центра обязуются:

- соблюдать должностные инструкции, добросовестно и качественно выполнять должностные обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка сотрудников Центра;

– выполнять требования по охране труда, противопожарной безопасности, содержать рабочее место, оборудование в чистоте и порядке.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

– способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства;

– представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили ПК представлять их интересы, на условиях, установленных ПК (ст. 30 ТК РФ);

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– принимать участие в аттестации работников Центра на соответствие занимаемой должности;

– информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе;

– выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.5. Стороны коллективного договора обязуются:

– предоставлять всю имеющуюся у них информацию, необходимую для осуществления контроля выполнения положений коллективного договора;

– проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Основные трудовые права и обязанности работников и администрации изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка сотрудников СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества» (приложение).

### **III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у

работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

Кроме случаев, предусмотренных ст.70 ТК РФ не устанавливается испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Центре и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон или по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.6. При наличии вакансий в Центре работникам может быть предоставлена возможность совмещения должностей.

3.7. Работодатель обязуется:

- разрабатывать должностные инструкции в соответствии с федеральным законодательством с учетом мнения (по согласованию) ПК.

- при составлении штатного расписания определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

- формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационным списком с учетом мнения (по согласованию) ПК.

3.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Часы учебной нагрузки, совпавшие с праздничными нерабочими днями педагогическими работниками, не отрабатываются. Учебный материал изучается путем его уплотнения и (или) передачи части вопросов на самостоятельное изучение.

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

3.11. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст.80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

3.12. Работодатель обязуется:

– предупреждать работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, реорганизацией, ликвидацией учреждения не менее чем за 3 месяца;

– сообщать ПК в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать новое штатное расписание, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

3.13. При сокращении штата работников помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется:

– работникам, имеющим более длительный стаж непрерывной работы в Центре;

- работникам предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- работникам, получившим в Центре трудовое увечье;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и специальных учебных заведениях.

3.14. При увольнении работника в связи с сокращением штатов выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших свыше 10 лет – на 10%;

для лиц, проработавших от 5 до 10 лет – на 5%.

3.15. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право в течение 6 месяцев со дня увольнения на занятие открывшихся в Центре вакансий.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), с учетом мнения (по согласованию) ПК.

4.2. Продолжительность рабочего времени для методистов устанавливается с 9.00 до 16.42, исходя из 36-часовой рабочей недели, с перерывом на обед с 13.00 до 13.30, для административно-хозяйственной службы – с 9.00 до 17.30, исходя из 40-часовой рабочей недели, с перерывом на обед 13.00 до 13.30, для педагогов дополнительного образования (далее – педагогов) – в соответствии с педагогической нагрузкой и расписанием учебных занятий.

4.3. Центр работает по 5-дневной рабочей неделе. Учебные занятия проводятся 7 дней в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Выходные дни для сторожей устанавливаются в соответствии с графиком работы, утвержденным директором Центра. Для педагогических работников выходные дни устанавливаются в соответствии с учебным планом и расписанием (не менее двух выходных дней в неделю).

Для педагогов в дни недели, не являющиеся для них выходными днями, но свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Центре не требуется.

4.4. В соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации № 196 от 09.11.2018 Центр организует работу с детьми в течение всего календарного года, включая каникулярное время.

Учебный год (реализация дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ) начинается 1 сентября и заканчивается 31 мая. На период летних каникул для отдельных категорий обучающихся разрабатываются специальные программы: коррекционные, углубленные, оздоровительные, досуговые и пр.

4.5. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников Центра под роспись. График составляется администрацией по согласованию с ПК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха сотрудников.

4.6. Период летних каникул, не совпадающий с установленными педагогам ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно – каникулярное время и отпуск), является для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

Педагоги в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя с учетом мнения (по согласованию) ПК.

4.7. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

4.8. Администрация вправе привлекать педагогических работников к дежурствам по Центру.

При составлении графика дежурств педагогов учитывается режим их рабочего времени в соответствии с расписанием занятий Центра, общим планом мероприятий, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогов и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы педагоги привлекаются к дежурству в Центре не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения ПК в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Другой день отдыха предоставляется на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем и оформляется приказом работодателя.

Дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни предоставляются в течение года, в котором имело место работа в выходной или праздничный день. В исключительных случаях по соглашению сторон данные дни отдыха могут быть перенесены на следующий год.

4.10. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника, с учетом мнения (по согласованию) ПК и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К сверхурочной работе запрещается привлекать беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

При наличии средств экономии по фонду оплаты труда все часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, а именно:

директору, заместителю директора по административно-хозяйственной работе, водителю автомобиля (автобуса), слесарю-сантехнику, электромонтеру по ремонту и обслуживанию электро-оборудования, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, документоведу, программисту, художнику,

отработавшим в организации не менее 11 месяцев, ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней может быть предоставлен заместителю директора по учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам, имеющим нагрузку не менее ставки по основной должности (кроме совместителей) за переработанное время при проведении массовых мероприятий с детьми, семинаров, конкурсов, мастер-классов, проведение ремонтных работ в здании Центра, ремонт и профилактику оборудования, создание сувенирного фонда, активную работу со спонсорами.

Дополнительный оплачиваемый отпуск может быть заменен денежной компенсацией по заявлению работника в соответствии с трудовым кодексом при наличии экономии фонда оплаты труда.

Не допускается замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет.

4.12. Изменение графика отпусков работодателем, разделение отпуска на части, а также отзыв из отпуска может осуществляться только с согласия работника.

4.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности (если работник не изъявляет желания разделить отпуск на части и использовать одну из них) и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.14. Стороны договорились:

4.14.1. О предоставлении работникам за непрерывный стаж работы в Центре дополнительного отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- от 1 до 3 лет – 1 календарный день;
- от 3 до 5 лет – 2 календарных дня;
- от 5 лет и более – 5 календарных дней.

4.14.2. О предоставлении работникам, отработавшим в течение года (до очередного отпуска) без больничного листа, к очередному отпуску дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

4.14.3. О предоставлении работникам, имеющим 5-дневную рабочую неделю (согласно графика работы), 4-х дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы для сельскохозяйственных работ (весной, осенью) по заявлению. Сроки согласовываются с администрацией Центра.

4.14.4. О предоставлении работникам до 3-х дополнительных дней отдыха с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам: бракосочетание работника, бракосочетание детей работника, похороны близких родственников.

4.14.5. О предоставлении работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, права посещения торжественной линейки 1 сентября.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, но не менее чем предусматривается ст. 128 Трудового кодекса РФ.

4.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по заявлению предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть использован по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5.1. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, с заключенными трудовыми договорами по утвержденным должностным окладам согласно Постановлению Администрации Смоленской области от 09.04.2021 № 595 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений по виду экономической деятельности «Образование», в соответствии с

системой оплаты труда, определенной локальным нормативным актом СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества» «Положение об оплате труда», принятым с учетом мнения (по согласованию) ПК.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам СОГБУДО «Центр развития творчества детей и юношества» с учетом мнения (по согласованию) ПК.

Председатель ПК или иной представитель профсоюзной организации включается в состав комиссии Центра для принятия решений об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам в следующие установленные сроки:

- аванс – 21-го числа каждого месяца;
- основная зарплата – 6-го числа каждого месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

5.3. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Работа технического персонала и педагогических работников в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или, по соглашению сторон, компенсируется предоставлением другого дня отдыха.

5.5. Работникам, выполняющим по распоряжению администрации наряду со своей основной работой дополнительную по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, при условии полного выполнения основных обязанностей, производится доплата за совмещение должностей не менее 50% ставки (оклада) по вакантной должности или ставки временно отсутствующего работника.

5.6. Уборщицам помещения за работу с хлоркой производится доплата в размере 10% от ставки ежемесячно.

5.7. Сторожам за каждый час работы в ночное время (с 22<sup>00</sup> до 24<sup>00</sup> и с 00<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup>) производится доплата в размере 40% от стоимости 1 часа в дневное время.

## **VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) ПК каждый календарный год в соответствии с программой развития Центра и результатами аттестации педагогических работников определяет формы дополнительного

профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

6.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если Работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

6.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома Работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.187 ТК РФ).

6.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.7. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Центра.

6.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению Работодателя для нужд Центра.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

7.1. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Центра, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с ПК разрабатывает и реализует систему мер по социальной поддержке работников, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; поддержки молодых специалистов и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Центра к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение ПК.

7.2.3. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с Работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2.4. Сохранять приказом за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для лиц, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности);

- до момента вынесения аттестационной комиссией решения о присвоении квалификационной категории, в случае истечения срока квалификационной категории после подачи заявления на аттестацию;
- до возникновения права выхода на пенсию, если срок действия истек не более чем за год до возникновения права выхода на пенсию.

7.2.5. Осуществлять деятельность, направленную на поддержку материального положения работников Центра.

Материальная помощь выдается по заявлению работника в связи с трудным материальным положением, чрезвычайными обстоятельствами, повлекшими непредвиденные финансовые затраты, по другим основаниям.

## **VIII. ГАРАНТИИ СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕВОДОМ НА ВРЕМЕННУЮ ДИСТАНЦИОННУЮ РАБОТУ**

8.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

8.2. Работодатель с учетом мнения ПК принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

8.3. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на работника распространяются следующие гарантии:

8.3.1. Заработная плата работников, временно перешедших на дистанционную работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.

8.3.2. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

8.3.3. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу, либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, и оплачивается в размере 100% среднего заработка данного работника.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

9.1. Стороны совместно обязуются:

9.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно разрабатывать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других) с определением стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, указанием ответственных должностных лиц.

9.1.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

9.1.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния здания; по приёмке кабинетов, по приёмке Центра на готовность к новому учебному году и и др.;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

9.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Центре, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора.

9.1.5. Контролировать выполнение Центром предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений уполномоченного лица по охране труда Профсоюза.

9.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Центре по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей Работодателя и ПК.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2.2. Осуществлять управление профессиональными рисками.

9.2.3. Осуществлять в соответствии с законодательством РФ финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

9.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров.

9.2.5. Проводить в установленном законодательством РФ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций.

Обеспечивать реализацию мероприятий по результатам проведенной специальной оценки условий труда, направленных на улучшение условий труда работников.

9.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

9.2.7. Разработать и утвердить с учетом мнения (по согласованию) ПК инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

9.2.8. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (ч.1 ст.221, абз.4 ч.2 ст.212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

9.2.9. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских

осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

9.2.10. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием здания и помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

9.2.11. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

9.2.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

9.2.13. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

9.2.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.4. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

9.4.3. 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.

9.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

9.6. ПК обязуется:

9.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

9.6.2. Обеспечивать участие представителей ПК в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных объектов к началу учебного года.

9.6.3. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

9.6.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

10.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза и ПК в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами Работодатель обязуется:

10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Центра, учитывать мнение (согласовывать) ПК в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

10.2.3. Безвозмездно предоставлять ПК помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.2.4. Предоставлять ПК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегируемых) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав ПК, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия ПК, членами которого они являются, председатель ПК – без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав ПК, допускается помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия ПК, членами которого они являются, а председателя ПК – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.4. Работа в качестве председателя ПК признается значимой для деятельности Центра, принимается во внимание при поощрении работников.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лица, избравшегося председателем ПК, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Центра, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

11.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.2. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Директор СОГБУДО «Центр  
развития творчества детей и юношества»

\_\_\_\_\_ Е.В.Степанова  
(подпись)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ М.Л.Забелло  
(подпись)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

В Коллективном договоре пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 18 листов  
( восемнадцать ) листов

И.о. директора СОГБУДО «Центр  
развития творчества детей  
и юношества»



Л.А. Першеčkова



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ  
Отдел социальной защиты населения  
в г. Смоленске

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
« 30 » марта 20 22 г.  
рег. № 10/15-82

И.о. начальника отдела  
(должность и фамилия специалиста, осуществляющего регистрацию)  
Подпись Т. В. Нур