



От работодателя:  
Директор МБУ ДО «ИЦ «Ситис»  
*Прокопьева Г.В.*  
Прокопьева Г.В.  
М.П.

От работников:  
Председатель профкома МБУ ДО «ИЦ  
«Ситис»  
*Васильева П.П.*  
Васильева П.П.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Интеллектуальный центр «Ситис»  
муниципального района «Сунтарский улус (район) Республики Саха (Якутия)»

Срок действия договора:

с «22» сентября 2024 года по «22» сентября 2027 года

Уведомительная регистрация произведена в ГКУ РС(Я) «Сунтарское УСЗНиТ» за № *676-8 ад*  
*2024* года

Руководитель *Тимофеев М.Ф.* Тимофеев М.Ф.



## СОДЕРЖАНИЕ

1. РАЗДЕЛ	
Общие положения.....	4
2. РАЗДЕЛ	
Трудовой договор.....	6
3. РАЗДЕЛ	
Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9
4. РАЗДЕЛ	
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10
5. РАЗДЕЛ	
Рабочее время и время отдыха.....	10
6. РАЗДЕЛ	
Оплата и нормирование труда.....	13
7. РАЗДЕЛ	
Гарантии и компенсации.....	14
8. РАЗДЕЛ	
Охрана труда и здоровья.....	14
9. РАЗДЕЛ	
Гарантии профсоюзной деятельности.....	16
10. РАЗДЕЛ	
Обязанности профкома.....	17
11. РАЗДЕЛ	
Контроль за выполнением кол.договора и ответственности сторон.....	17

## Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам МБУ ДО «Интеллектуальный центр «Ситис»МР «Сунтарский улус (район)» РС (Я)
3. Дополнительное соглашение о дополнительных гарантиях мобилизованных работников

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024-2027 г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Интеллектуальный центр «Ситис»  
с.Хордогой МР «Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия)  
Местность «Авиапорт, 2 км»

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении Интеллектуальный центр «Ситис» (далее- Учреждение), заключенный между Работодателем в лице директора и работниками Учреждения в лице их представительного органа.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципального бюджетного учреждения «Интеллектуальный центр «Ситис», представленный в лице директора Прокопьевой Галины Викторовны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Васильевой Прасковьи Петровны.
- 1.3. 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 Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных 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, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.
- 1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.
- 1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Все положения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:
  - a) правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
  - b) положение об оплате труда педагогических работников МР «Сунтарский улус (район)»;
  - c) положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБУ ДО «Интеллектуальный центр «Ситис»;
  - d) положение о режиме работы МБУ ДО «Интеллектуальный центр «Ситис»;
  - e) положение о порядке приема и отчисления обучающихся- воспитанников МБУ ДО «Интеллектуальный центр «Ситис»;
  - f) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через Профком:
  - a) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором и действующим трудовым законодательством;
  - b) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- с) получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по реорганизации или ликвидации учреждения;
- д) введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; по другим вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- е) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- ф) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- г) другие формы.

1.19. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ РС(Я) «Сунтарское управление социальной защиты населения и труда».

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым 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 может заключаться на определенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника 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 обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Учреждения.
- 2.6. При установлении педагогам, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в

текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год,

за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

- 2.7. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.9. Учебная нагрузка педагогам, 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.
- 2.10. Учебная нагрузка на выходные и в каникулярные дни обучающихся общеобразовательных учреждений может быть планирована с учетом особенности характеристики работы Учреждения и условий ее выполнения.
- 2.11. Уменьшения или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе Работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
    - 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 все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
    - возвращения на работу женщины, прервавший 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.*
- 2.12. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается 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 и т.д.) при продолжении работниками работы без изменения его трудовой функции (работы по определений специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.13. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящие от воли сторон.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.14. Работодатель обязан обеспечить соблюдение порядка высвобождения работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата в соответствии и с требованиями (ст. 178, ст.179 ТК РФ).

2.15. Уволенным работникам в связи ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата, сохранять на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, средний месячный заработок (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенными работниками в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения в соответствии с частью 2 ст.318 ТК РФ.

2.16. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы: паспорт или иной документ удостоверяющий личность; трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, если работник поступает на работу на условиях совместительства, он предоставляет копию трудовой книжки; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу; документ об образовании, квалификации или наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; а также медицинскую справку об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях для детей.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязаны 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 и имеющими отношение к трудовой функции работника, а также ознакомлен с приказом о приеме на работу, где указывается наименование должности и оклад в соответствии со штатным расписанием и квалификацией работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положению об оплате труда педагогических работников МР «Сунтарский улус (район)».

- 2.18. При приеме на работу может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытаний не может превышать 3 месяцев, а для заместителей руководителя 6 месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст.70 ТК РФ,
- 2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- а) организовывать переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
  - б) обеспечить повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;
  - в) в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих мест;
  - д) в случае высвобождения работников для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), 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); 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;
  - е) способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.



#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности и штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82ТКРФ).
- 4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.3. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально под роспись не менее чем за два месяца.
- 4.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.5. Критериями массового увольнения являются (ст.82ТК РФ):
  - а) ликвидация учреждения;
  - б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).
- 4.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1ст81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2,3,5 ст.81.ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст.82ТК РФ).
- 4.7. Стороны договорились, что:
  - а) 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении 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 освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - б) Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178.180 ТК РФ).

#### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком работы, утверждаемыми Работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагога определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией в течение учебного года. Режим работы педагога определяется расписанием занятий, согласованных с заместителем директора по УВР и

*Страница 9 из 17*

утвержденных директором Учреждения.

- 5.3. В исключительных случаях: для ликвидации или предотвращения аварии, для продолжения работы при неявке сменяющегося работника и т.д. отдельные категории работников могут быть привлечены к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ) К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники моложе 18 лет. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 лет до 14 лет (ребенка- инвалида до 16 лет), и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия. Администрация обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.
- 5.4. Педагогические работники могут быть привлечены в рабочее время или в дни отдыха к непедагогической работе с их согласия по устному или письменному распоряжению директора. В этом случае оплата производится по договоренности или предоставляются дни(часы) отдыха.
- 5.5. Неполное рабочее время- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- а) по соглашению между работником и Работодателем;
  - б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ( ребенка –инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения (круглосуточное пребывание обучающихся – воспитанников и пребывание их в течение определенного времени) и устанавливается графиком работы (согласно Положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБУ ДО «Интеллектуальный центр «Ситис»);
- 5.7. Работа в 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.
- 5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя
- 5.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В этот период 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 Учреждения.
- 5.10. 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 (ст.123 ТК РФ). При составлении графика отпусков учитывать, по возможности, желание работников.

5.11. Директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, педагогам, учебно-вспомогательному персоналу отпуска предоставляется, как правило, в период летних каникул. В течение учебного года отпуска предоставляется в исключительных случаях.

*Страница 10 из 17*

- 5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
- 5.13. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 5.14. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.15. Возмещение расходов на оплату стоимости проезда работников, членов их семей по территории Российской Федерации и обратно производится один раз в два рабочих года за счет работодателя (ст. 325 ТК РФ). Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления работника.
- 5.16. Окончательный расчет с работником производится по возвращению его из отпуска на основании предоставленных именных проездных документов (билетов) или других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности.
- 5.17. Работодатель в том же порядке компенсирует расходы на оплату стоимости проезда к месту проведения отдыха и обратно проживающим в районах Крайнего Севера неработающим 2-м членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) по инвалидности и которым компенсация такого проезда предусмотрена ст. 34 Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 №122-ФЗ) независимо от времени и места использования отпуска работником.
- 5.18. При использовании работником оплачиваемого проезда воздушным транспортом к месту использования отпуска и обратно расходы компенсируются исходя из фактической стоимости именного проездного документа (билета), но не выше стоимости перелета в салоне экономического класса.
- 5.19. При использовании работником оплачиваемого проезда к месту использования отпуска и обратно автотранспортом общего пользования (такси, автобусов всех типов), расходы компенсируются исходя из фактической стоимости проезда на такси и автобусах всех типов.
- 5.20. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).  
Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.
- 5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, при этом неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в каникулярное время, либо удобное для него время.
- 5.22. Работодатель обязуется:

а) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:

- директору- 6 календарных дней;

*Страница 11 из 17*

- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 5 календарных дней;

б) Предоставлять работникам на основании письменного заявления в обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы в календарных днях в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье-5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника)-3 дня;
- на похороны близких родственников-3 дня;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;

работающим инвалидам-60 дней.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходя из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда. Заработная плата работников Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений (Приложение № к настоящему Договору) и действующим правовыми актами органов муниципального управления.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза за текущий месяц в денежной форме. Днем выплаты заработной платы является 15 число для авансовой выплаты (если 16 число попадает в выходной день, тогда первый рабочий день после 15-го) и 1 число для полной выплаты каждого месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденным штатным расписанием Руководителя Учреждения сметой расходов на текущий год и состоит из:

6.4.1. должностного оклада, образуемого путем умножения базового оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышение коэффициенты (повышающие коэффициенты за квалификацию и персональные повышающие коэффициенты);

6.4.2. выплат компенсационного характера (районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера, выплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных); премии и материальная помощь).

6.5. Изменение разрядов оплаты труда или размеров ставок заработной платы производится:

6.5.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

*Страница 12 из 17*

6.5.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

6.5.3. при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.5.4. при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче соответствующего диплома.

6.6. При наступлении у работника права на изменения оклада оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст.142 ТК РФ).

6.9. За время отпуска заработная плата выплачивается до начала отпуска.

6.10. Педагогическим работникам (труд которых оплачивается по часовой оплате) в случае, если занятие не были проведены по различным причинам (если они не были перенесены заранее на другое время с разрешением директора), часы занятий не оплачиваются, как неотработанные.

6.11. Время простоя не по вине работника (отмены занятий из-за неблагоприятных условий и т.д.) оплачивается для педагогических работников в размере 100 % заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано педагогическим работником на методическую работу в своем кабинете или на усмотрение администрации. Если работник предупредил (письменно) о нежелании выходить на работу во время отмены занятий по метеоусловиям, этот день считается днем без сохранения заработной платы.

6.12. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в следующих размерах от месячного оклада (тарифной ставки):

уборщица, завхоз – 10 %

ночной сторож – 12,2 %;

водитель – 25 %

повар-15%

Из фонда экономии заработной платы может устанавливаться доплата один раз в год для следующих категорий работников:

При выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной ставки заработной платы.

При рождении ребенка – месячный оклад

В случае длительного лечения, операции – месячный оклад.

Многодетным родителям –месячный оклад.

При отсутствии больничного бюллетеня –месячный оклад.

Страница 13 из 17

6.13. Председателю профкома учреждения начисляется дополнительный отпуск в количестве 5 дней к основному ежегодному отпуску.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:

8.1.1. Обеспечить гарантии прав работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

8.1.2. труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.3. Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей подразделений и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу в Учреждении вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда и технике безопасности, пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, с соответствующей записью в журналах регистрации инструктажей. Повторные инструктажи по охране труда и технике безопасности с работниками проводить в два раза в год: до 15 ноября и до 15 марта.

8.1.5. Разработать и утвердить перечень инструкций по охране труда по профессиям и видам работ. Согласно перечню пересмотреть ранее разработанные и разработать недостающие инструкции по охране труда.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.1.7. Обеспечивать приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ),

смыть и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с неблагоприятными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

*Страница 14 из 17*

- 8.1.8. Иметь оборудованный медицинский кабинет в Учреждении для оказания первой медицинской помощи.
- 8.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Учреждения, в соответствии с требованиями ст.227-231 ТК РФ и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Минтруда России от 24.10.2002 №73.
- 8.1.10. Проводить расследование несчастных случаев, произошедших с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса и организованных мероприятий, осуществляемых под непосредственным руководством работника Учреждения или лица, назначенного приказом руководителя.
- 8.1.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.
- 8.1.12. Сохранять место работы (должность) и 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).
- 8.1.13. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах в подразделениях Учреждения.
- 8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий 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.
- 8.2. Работник в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:
  - 8.2.1. При приеме на работу проходить медицинское освидетельствование и получить допуск к работе (ст.213 ТК РФ).
  - 8.2.2. Проходить медицинские осмотры ежегодно на начало учебного года или после выхода из очередного отпуска (ст.214 ТК РФ).
  - 8.2.3. Работник может быть отстранен от работы, если в течение 10-ти дней после выхода из очередного отпуска не прошел медицинский осмотр и не получил допуск к работе, до момента фактического получения допуска к работе. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст.76 ТК РФ)
  - 8.2.4. Соблюдать инструкцию по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

8.3. Профком обязуется:

- 8.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- 8.3.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

*Страница 15 из 17*

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения Профкома.
- 9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-досуговой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ)
- 9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка.
- 9.7. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работниками, занимающимися профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с п.2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ, - то есть с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК РФ). Гарантия распространяется на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
- 9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 9.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий по аттестации рабочих мест, охрана труда.



9.12. Профком имеет право принимать участие в следующих решаемых Работодателем вопросах:

- 9.12.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 9.12.2. Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

*Страница 16 из 17*

- 9.12.3. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- 9.12.4. применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- 9.12.5. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- 9.12.6. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 9.12.7. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- 9.12.8. создание графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- 9.12.9. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- 9.12.10. другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.
- 9.12.11. в случае возникновения коллективного трудового спора стороны разрешают его в порядке, предусмотренным ст.401-404 ТК РФ.

#### 10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

- 10.4. Направлять учредителю Учреждения заявления о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.7. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в связи со смертью близких и родственников, на восстановление здоровья, по случаю юбилея, бракосочетания, рождения ребенка.

10.9. Осуществлять культурно-досуговую и в физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

*Страница 17 из 17*

## 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

- 10.10. Работодатель и работники совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.11. Работодатель и работники совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников во II квартале каждого года.
- 10.12. Работодатель и работники рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.13. Работодатель и работники соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 10.14. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.15. От имени работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Интеллектуальный центр «Ситис» поручить подписать настоящий коллективный договор представительному органу работников в составе:
  - 10.15.1. Председателя профсоюзного комитета – Васильевой Прасковьи Петровны;
  - 10.15.2. Члена профсоюзного комитета МБУ ДО «ИЦ «Ситис» - заместителя директора по учебно-воспитательной работа Григорьевой Марианны Васильевны.
  - 10.15.3. От имени Работодателя – директора Учреждения Прокопьевой Галины Викторовны;

11

- 11.1 Коллективный трудовой договор утвержден на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «ИЦ «Ситис» «\_21\_»\_сентября 2024 года

Принято на общем собрании

трудового колектива  
работников МБУ ДО «ИЦ «Ситис»  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г  
(протокол № \_\_)