

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор

« 30 » октября 2023



**ПРИНЯТО**  
Общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 01  
« 10 » октября 2023 г.

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ  
РАБОТНИКОВ**  
Председатель профкома  
Т.В. Исаченко  
« 10 » ноября 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Администрацией Центра и работниками

муниципального автономного учреждения дополнительного образования

«Центр дополнительного образования» г. Мирный  
муниципального образования «Мирнинский район»

Республики Саха (Якутия)

на 2023-2026 годы

г. Мирный, 2023

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г. Мирный муниципального образования «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) и его обособленных структурных подразделениях (филиалах) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны, заключившие настоящий Договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации и другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Саха (Якутия).

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: работники образовательной организации в лице Председателя профсоюзной организации (далее - Профсоюз) и Директора образовательной организации, именуемый в дальнейшем "Работодатель", который представляет интересы муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» г. Мирный муниципального образования «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия) и его обособленных структурных подразделений (филиалов) (далее – Учреждение).

1.4. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.9. Профсоюз представляет Администрации правоустанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

1.10. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов. Льготы, предусмотренные настоящим Коллективным договором сверх гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ действительны для всех работников (членов) коллектива.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения и/или с председателем Профсоюза.

1.12. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или о продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются

заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

3.4. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии со ст. 66.1. ТК РФ трудовая книжка на работника не оформляется).

3.5. В случае, если работник впервые устраивается на работу Работодатель ведет электронную трудовую книжку в соответствии с ТК РФ.

3.6. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

3.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.8. Работник, с которым заключен трудовой договор, предусматривающий выполнение работником своих трудовых функций дистанционно, не вправе использовать электронный документооборот для предоставления документов, связанных с получением обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3.9. При заключении трудового договора с работником, предусматривающим выполнение работником трудовой функции дистанционно, путем обмена электронными документами документы, предъявляемые при поступлении на работу, могут быть предъявлены Работодателю в форме электронных документов. При этом, по требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

3.10. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами Работодателя, может осуществляться путем обмена электронными документами.

3.11. В трудовом договоре о дистанционной работе помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством может предусматриваться дополнительное условие о порядке и сроках представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, режиме рабочего времени и времени отдыха, порядке предоставления дистанционному работнику, работающему дистанционно на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков и другие вопросы.

3.12. Местом заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о

дистанционной работе, подписанных путем обмена электронными документами, указывается место нахождения Работодателя.

3.13. Трудовой договор о дистанционной работе помимо общих оснований прекращения, может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ), а также при изменении работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.14. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.15. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

3.16. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

3.17. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами и должностными инструкциями трудовую функцию и обязанности, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и Устав Учреждения.

3.18. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату, создавать условия для квалификационного роста.

3.19. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Учреждении.

3.20. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Учреждения.

3.21. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, не достижения объемных показателей муниципального задания по конкретным группам или студиям, а также в случае сокращения количества детей или учебных групп.

3.22. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.23. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

3.24. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

3.25. Работодатель не допускает расторжение трудового договора по своей инициативе (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК) с лицами, указанными в статье 261 ТК:

- с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;

- одинокими матерями (женщины, являющиеся единственными лицами, фактически осуществляющими родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных), то есть воспитывающих их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов), воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет).

3.26. Согласно статье 336 ТК РФ дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (при этом, грубым нарушением Устава являются: прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин; появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий);

- 2) однократное применение к обучающемуся, воспитаннику метода физического насилия - применение физической силы, принудительное физическое воздействие, а также применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### **3.27. Профсоюзная организация обязуется:**

3.27.1. Подает работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2,3,5 статьи 81, статьи 82 Трудового кодекса РФ.

3.27.2. Оказывает консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.27.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

#### **IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, АТТЕСТАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

4.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

4.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя 4 и более человек в течение 30 календарных дней.

4.4. Работодатель по согласованию с профсоюзом обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающей меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

4.5.2. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

4.5.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5.4. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

4.6. Работодатель обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

4.7. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников образовательного учреждения и их переподготовке.

4.8. При направлении работодателем работника на курсы повышения квалификации, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.9. Работникам, направляемым на курсы повышения квалификации, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую

местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.10. Работодатель признает, что гарантии и компенсации у работников, совмещающих работу с обучением в образовательном учреждении высшего, среднего, начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации такие же, как у работников, обучающихся в названных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при условии, что соответствующее образование они получают впервые.

4.11. Аттестация руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов), заместителей директора Учреждения, а также педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности проводится в соответствии с локально-нормативными актами Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Аттестация руководителей обособленных структурных подразделений (филиалов) и заместителей директора учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Учреждением.

4.13. В состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, включается в состав комиссии представитель от Профсоюза.

4.14. Итогами аттестации работников на соответствие занимаемой должности являются соответствие, либо не соответствие занимаемой должности.

4.15. При несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе трудовой договор расторгается в соответствии с ТК РФ.

При этом, работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять.

4.16. Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

#### **4.17. Профсоюзная организация обязуется:**

4.17.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками образовательного учреждения.

4.17.2. Принимает участие в аттестации работников образовательного учреждения, работая в составе аттестационной комиссии.

4.17.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

### **V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников и Положением о премировании работников Учреждения.



5.2. На педагогов дополнительного образования на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Учреждение проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

5.3. Учреждение устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск, знакомит с ней работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника в сентябре под личную подпись.

5.4. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.5. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются:

- заработная плата за первую половину месяца - 25 числа;
- заработная плата за вторую половину месяца - 10 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.8. Работнику, отработавшему полную норму, начисляется заработная плата в сумме не ниже минимального размера оплаты труда по муниципальному образованию «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия).

5.9. Учитывает при начислении заработной платы размер районного коэффициента и процентная надбавка (ст.316 ТК РФ).

5.10. Индексацию заработной платы осуществляет в соответствии с действующим законодательством при поступлении необходимых средств от Учредителя.

5.11. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.12. Работодатель обеспечивает наличие расчетного листка для каждого работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующих период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая к выплате. При этом, по личному заявлению работника, работодатель может направить по электронной почте на электронный адрес работника.

5.13. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки заработной платы за время отпуска, очередной отпуск по заявлению работника переносится до получения отпускных, последующие дни являются рабочими. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.14. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профсоюза.

5.15. Производит дополнительную оплату работникам Учреждения при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего работника. Размер оплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливается по соглашению сторон.

При этом, размер доплаты может устанавливаться как в процентном соотношении от оклада отсутствующего работника, так и в конкретном денежном выражении.

5.16. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

5.17. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) по ставкам, не ниже 20% от должностного оклада.

5.18. Производит оплату за дни вынужденного простоя работника по вине работодателя (в случае карантина, санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям, аварийной ситуации) в размере не ниже 100 % среднего заработка работника.

5.19. Производит оплату в двойном размере, либо предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни согласно статье 153 ТК РФ.

5.20. Предупреждает работников персонально под расписку не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

5.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы согласно статье 142 ТК РФ.

5.22. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), и иные расходы, произведенные работниками.

5.23. Выдвигает кандидатуры работников Учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.24. По письменному заявлению работников ежемесячно перечисляет на счет Профкома средства из заработной платы в размере 1%.

## **5.25. Профсоюзная организация обязуется:**

5.25.1. Принимает участие в работе тарификационных комиссий образовательного учреждения.

5.25.2. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;

- своевременным изменением тарификации педагогических работников;

- своевременной выплатой заработной платы;

- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

5.25.3. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда и стимулировании работников в распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.7. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.8. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6.9. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

6.10. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.11. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

6.11.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.11.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.11.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

6.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

6.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

6.15. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.16. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха, либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.17. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям.

6.18. Работодатель утверждает расписание занятий объединений и определяет график работы и занятости работников в период каникулярных дней, но не выше объема учебной нагрузки в учебное время.

6.19. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профсоюза, не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним работников под личную подпись. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для

работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.20. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения:

6.20.1. работникам с ненормированным рабочим днем, согласно утвержденному Перечню (не менее 3 и не более 14 календарных дней в году);

6.20.2. председателю Профкома не более 5 календарных дней;

6.20.3. руководителям методических объединений не более 5 календарных дней.

6.21. По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

6.23. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.24. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.25. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

6.25.1. в случаях, предусмотренных в статье 128 ТК:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.25.2. в случаях, предусмотренных в статье 263 ТК:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 8 лет - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней в году;

6.25.3. Для сопровождения ребёнка 1 сентября – 1 календарный день.

6.26. Во всех случаях предоставление отпусков без сохранения заработной платы, независимо от их назначения и продолжительности, должно оформляться приказом (распоряжением) руководителя об отпуске.

6.27. Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность Работодателя в письменном виде.

### **6.28. Профсоюзная организация обязуется:**

6.28.1. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников.

6.28.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

6.28.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима и отдыха.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

7.1.2. Проводить специальную оценку условий труда, при этом обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на работодателя.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет

7.1.3. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

7.1.4. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.5. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

7.1.6. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.7. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.1.8. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

7.1.9. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.1.11. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.12. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

7.1.13. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.14. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.15. Незамедлительно выполнять требования Профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.17. Рассматривать на паритетных началах совместно с Профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

## **7.2. Профсоюзная организация обязуется:**

7.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

7.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

7.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

## **VIII. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного муниципального жилищного фонда.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляет работникам также следующие социальные льготы и гарантии утвержденных Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления (муниципальных органах) и муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждениях МО «Мирнинский район» Республики Саха (Якутия), расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей (решение районного Собрания депутатов №14-9 от 03.03.2005 г.):

8.2.1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. Работникам Учреждения и членам их семей 1 раз в 2 года производится компенсация за счет бюджетных ассигнований местного бюджета расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также провоза сверхнормативного багажа весом до 30 килограммов.

8.2.2. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту работы. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого



прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше нормативной, определенной исходя из расчетной стоимости доставки тонны груза согласно Положению;

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

8.2.3. Компенсация расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия). Работнику Учреждения и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается:

- стоимость проезда авиатранспортом по фактическим расходам – по тарифу экономического класса, но не выше стоимости проезда авиатранспортом кратчайшим путем;

- стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше нормативной, определенной исходя из расчетной стоимости доставки 1 тонны груза согласно Положению.

8.2.4. Гарантии, устанавливающие районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате. Для работников Учреждения устанавливаются районные коэффициенты к заработной плате в размере 1,7 %. Процентная надбавка к заработной плате за работу в Учреждении, начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 10 процентов за каждые последующие шесть месяцев работы, а по достижении шестидесятипроцентной надбавки - 10 процентов заработной платы за каждый последующий год работы до достижения 80 процентов от заработной платы;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее одного года в Республике Саха (Якутия), процентная надбавка к заработной плате устанавливается в размере 20 процентов по истечении первых шести месяцев работы с увеличением на 20 процентов за каждые последующие шесть месяцев и по достижении шестидесятипроцентной надбавки - последние 20 процентов за один год работы.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей (прожившим) не менее пяти лет суммарно в Республике Саха (Якутия), выплачивается в полном объеме в размере 80 процентов от заработной платы с момента начала работы. Проживание на территории Республики Саха (Якутия) не менее пяти лет учитывается независимо от того, когда имело место неоднократное проживание в Республике Саха (Якутия), при этом время проживания суммируется.

8.2.5. Гарантии медицинского обеспечения. Для работников Учреждения может предусматриваться оплата стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии

соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания.

8.2.6. Гарантии по временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Гарантии и компенсации лицам, работающим в Учреждении, по временной нетрудоспособности и в связи с материнством, регулируются Федеральным законом от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.3. Дополнительные гарантии и компенсации установленные для работников Учреждения выплачиваются только за счет средств профсоюзной организации и (или) средств, полученных от иной, приносящей доход предпринимательской деятельности.

#### **Профсоюзная организация обязуется:**

8.4. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий).

8.5. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной помощи.

8.6. Проводит работу по организации отдыха и лечения сотрудников.

8.7. Участвует в работе по социальному страхованию. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, решением вопросов санаторного лечения и отдыха работников как член комиссии по социальному страхованию.

8.8. Оказывает юридическую помощь по социально-бытовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

### **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Учитывать мотивированное мнение профсоюза при:

- составлении правил внутреннего трудового распорядка;
- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников;

- разработки проектов документов (приказов и распоряжений), затрагивающих экономические и трудовые права работников.

9.2.2. Освобождать от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в Учреждении, для участия в городских, муниципальных и республиканских массовых мероприятиях, а также в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а

также для участия в работе их выборных органов, сохраняя за ними среднюю заработную плату с учетом имеющихся подтверждающих документов об участии в данных мероприятиях.

9.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

9.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

9.2.5. Перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

## **Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор заключен в письменной форме, составлен в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания, применяется к правам сторон, возникшим после его заключения. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ.

10.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

10.4. В случае реорганизации Учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

10.5. Любая сторона подписавшая коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.6. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании трудового коллектива.

10.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.8. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 (один) раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей Работодателя и Профсоюзного органа.

10.9. Приложение к коллективному договору является его составной частью.

К коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Положение о премировании работников;
4. Соглашение по охране труда;
5. Перечень должностей, работников с ненормированным рабочим днем.

---

*Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду  
Министерство труда и социального развития Республики Саха (Якутия)*

Регистрационный номер 19 от « 14 » декабря 2023 год