

Представитель Работодателя:  
директор МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга»  
С.Ц. Андыкова  
«03» сентября 2021 г.



Представитель работников:  
Представительный орган  
трудоового коллектив  
Е.А. Карбаинова  
«03» сентября 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной бюджетной образовательной организации  
дополнительного образования  
Дворец творчества детей и молодежи «Радуга»  
п. Таксимо  
на период с 03.09.2021 по 02.09.2024 гг.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 260 от «13» 09 2021 г.

Руководитель органа по труду И. В. Киселева  
И. В. Киселева И.И.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Радуга» и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Отраслевое Соглашение по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2019 – 2021 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга» (далее по тексту ДТДиМ «Радуга» или образовательная организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда на основании установленных законов, иных нормативно-правовых актов, отраслевых тарифных соглашений, региональных и территориальных соглашений.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора ДТДиМ «Радуга» Андыковой Светланы Цоктоевны. Работники, являющиеся членами трудового коллектива (Представительный орган, избранный на Общем собрании трудового коллектива), в лице Саниной Натальи Ивановны, уполномоченной представлять интересы коллектива (ст.31 ТК РФ) (далее - Стороны).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников ДТДиМ «Радуга», в том числе заключивших Трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган Трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Представительным органом Трудового коллектива вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать Представительному органу Трудового коллектива свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- Работодатель принимает на себя обязательство информировать Представительный орган Трудового коллектива о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Представительному органу копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трёх) рабочих дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление Работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.7. Локальные нормативные акты ДТДиМ «Радуга», содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к Коллективному договору, принимаются по согласованию с Представительным органом Трудового коллектива и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к Коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения Коллективного договора.

Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель обязуется по письменному требованию Представительного органа Трудового коллектива отменить соответствующий локальный нормативный акт со дня его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.8. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно Работниками и через Представительный орган Трудового коллектива:

- учёт мнения Представительного органа Трудового коллектива (согласование);
- консультации Работодателя и представителей Работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями Работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- обсуждение с Работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- членство в комиссиях образовательной организации с целью защиты трудовых прав Работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель признаёт Представительный орган Трудового коллектива ДТДиМ «Радуга» единственным полномочным представителем Работников образовательной организации как объединяющий всех её членов, делегирующий своих представителей для разработки и заключения Коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения Трудового договора с её руководителем.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения 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 образовательной организации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в ходе переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Содержание Трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ДТДиМ «Радуга», Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.2. Содержание Трудового договора с Работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, с учётом примерной формы Трудового договора с Работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р), Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2019 – 2021 годы.

При этом наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в Трудовой договор подлежат:

- объём учебной нагрузки, установленный Работнику ДТДиМ «Радуга» при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого Работнику ДТДиМ «Радуга» оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых Работнику ДТДиМ «Радуга» повышающих коэффициентов к окладам;
- конкретные размеры устанавливаемых Работнику ДТДиМ «Радуга» выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника);
- перечень устанавливаемых Работнику выплат стимулирующего характера;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых Работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Бурятия.

2.3. Работодатель с учётом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с Работниками Трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.4. Для Работников ДТДиМ «Радуга» Работодателем является данная образовательная организация.

2.5. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в ДТДиМ «Радуга», фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах ДТДиМ «Радуга», принимаемых Работодателем в порядке, установленном Уставом ДТДиМ «Радуга», по согласованию с Представительным органом Трудового коллектива.

2.7. Не допускается принуждение Работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачётов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

## **2.8. Стороны договорились о том, что:**

2.8.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной Трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия Трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия Трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом ДТДиМ «Радуга», соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.8.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ДТДиМ «Радуга», могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.8.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий Трудового договора либо расторжения с ним Трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **2.9. Работодатель обязуется:**

2.9.1. При определении должностных обязанностей Работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

2.9.2. При определении квалификации Работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ<sup>2</sup>.

2.9.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>3</sup>.

2.9.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за Работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9.5. Предусматривать в Трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в организации по согласованию с Представительным органом Трудового коллектива в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>4</sup>.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в Трудовой договор<sup>5</sup> или Дополнительное соглашение к нему.

2.9.6. Заключать Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения или интересов Работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного Трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.9.7. При приёме на работу (до подписания Трудового договора) знакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в ДТДиМ «Радуга» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> При наличии утвержденного Минтрудом России профстандарта по занимаемой работником должности.

<sup>3</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

<sup>4</sup> Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

<sup>5</sup> Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

<sup>6</sup> Часть третья статьи 68 ТК РФ.

Заключать Трудовой договор с Работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником и в одном экземпляре под роспись передавать Работнику в день заключения.

2.9.8. Оформлять изменения условий Трудового договора путём заключения Дополнительных соглашений к Трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между Работником и Работодателем Трудового договора.

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

2.9.9. Производить изменение определённых сторонами условий Трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон Трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-й и 3-й статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.9.10. Сообщать Представительному органу Трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении Трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях Работников – не позднее, чем за три месяца.

2.9.11. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых Работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата Работников, массового высвобождения Работников<sup>7</sup> уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата Работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

2.9.12. При сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, Работникам:

- имеющим более длительный стаж работы в образовательной организации;
- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет;
- имеющим почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;
- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между Работником и

---

<sup>7</sup> Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»

Работодателем или является условием Трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;

- одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителям, имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющих трудовой стаж менее трёх лет.

2.9.13. Обеспечивать Работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.

2.9.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым Работникам при расторжении Трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.9.15. Устанавливать при направлении Работников в служебные командировки нормы суточных за каждые сутки нахождения в командировке в следующем размере:

**400,00 рублей – по Республике Бурятия и за её пределы.**

2.9.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Представительного органа Трудового коллектива.

Обеспечивать проведение консультаций с Представительным органом Трудового коллектива по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие Представительного органом Трудового коллектива в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.9.17. Принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью Работодателя.

Не допускать расторжения Трудового договора с Работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права Работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трёх лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.9.18. Если срок действия медицинских противопоказаний не превышает 4 месяцев, Работодатель не вправе уволить Работника, но обязан отстранить его от работы с сохранением места работы (должности) в следующих случаях:

- при отказе Работника от временного перевода на другую работу на срок до 4-х месяцев;
- при отсутствии у Работодателя другой подходящей работы.

За период отстранения от работы по состоянию здоровья заработная плата работнику по общему правилу не начисляется и не выплачивается.



2.9.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений<sup>8</sup>, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.9.20. Работодатель обязан расторгнуть Трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении Трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд Работника на новое место жительства;
- зачисление на учёбу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребёнком в возрасте старше трёх лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

### **2.10. Представительный орган Трудового коллектива обязуется:**

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении Трудовых договоров с Работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя Представительного органа Трудового коллектива в аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников с целью подтверждения соответствия Работников занимаемым ими должностям<sup>8</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя Представительного органа в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к Коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.10.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) Работников, предусмотренным трудовым законодательством<sup>9</sup>, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах<sup>10</sup>.

2.10.5. Представлять и защищать интересы Работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы Работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

## **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

---

<sup>8</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

<sup>10</sup> Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

<sup>11</sup> Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

### **3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1.1. В соответствии с частью 3 статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в Трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников ДТДиМ «Радуга» определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, Трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

3.1.3. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогических работников ДТДиМ «Радуга» устанавливается Работодателем до окончания учебного года и ухода Работников в отпуск.

3.1.4. Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении её на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в Трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон Трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель обязан письменно уведомить Работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в Трудовой договор с Работником (за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению Сторон Трудового договора).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре Работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию Сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения учебных групп;
- восстановления на работе Работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу Работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
- выхода Работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

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

3.1.5. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определённое

Сторонами условие Трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

3.1.6. Объём учебной нагрузки педагогов меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

3.1.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

3.1.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.9. Руководитель ДТДиМ «Радуга» помимо работы, определённой Трудовым договором, вправе на условиях Дополнительного соглашения к Трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в группах, кружках, которая не считается совместительством.

3.1.10. Предоставление преподавательской работы педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых ДТДиМ «Радуга» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя директора, методистов определяет директор ДТДиМ «Радуга», а руководителю ДТДиМ «Радуга» - учредитель.

Объём учебной нагрузки указанных Работников является обязательным условием Трудового договора или Дополнительного соглашения к нему.

3.1.11. Для педагогических работников ДТДиМ «Радуга» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.12. В ДТДиМ «Радуга», помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для Работников и руководителя организации из числа женщин. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

3.1.14. Тарификация педагогов дополнительного образования, обучающихся на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, т.е. по 31 августа.

3.1.15. В ДТДиМ «Радуга» неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем (как при приёме на работу, так и впоследствии);

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

3.1.16. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги дополнительного образования осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части

их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

3.1.17. График работы в период каникул утверждается приказом Работодателем.

3.1.18. Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

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

3.1.20. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия Работников. Режим рабочего времени указанных Работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.1.21. За педагогическими Работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.22. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.23. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал ДТДиМ «Радуга» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.24. Вопрос возможности отсутствия Работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем.

3.1.25. Режим рабочего времени Работников ДТДиМ «Радуга» - шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение дня (недели), иные вопросы, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

3.1.26. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.1.27. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для Работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется, педагог вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

3.1.28. Привлечение Работодателем Работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.29. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Отгулы за работу в выходной или нерабочий праздничный день Работник может использовать в течение текущего финансового года.

3.1.30. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДТДиМ «Радуга».

3.1.31. Время для отдыха и питания для других Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.1.32. Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.33. Работникам ДТДиМ «Радуга» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работником предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня + 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.115, 116 ТК РФ). Продолжительность отпуска младшего обслуживающего персонала - 28 календарных дня + 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.1.34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждённым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия Работника.

Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

3.1.35. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.1.35. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДТДиМ «Радуга», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

3.1.36. При наличии у Работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель может предоставить Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения

3.1.37. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

3.1.38. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.1.39. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере, за исключением случая, когда Работник просит предоставить ему только часть отпуска.

3.1.40. Отпуск с последующим увольнением Работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объёме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении Работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается Работнику, отработавшему полный рабочий год.

3.1.41. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.1.42. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством. Оплата замещения этого Работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

3.1.43. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.1.44. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.45. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.1.46. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года Работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе Работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.47. Дополнительный неоплачиваемый отпуск предоставляется Работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;

- рождения ребёнка – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника (детей Работников) – 2 календарных дня;

- похорон близких родственников – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

3.1.48. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.49. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.1.50. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней в году;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.51. Предоставление Работникам по инициативе Работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

3.1.52. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом ДТДиМ «Радуга».

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску согласовывается Работником с Работодателем и также оформляется распорядительным актом организации.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска Работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее 1 месяца.

## **3.2. Представительный орган Трудового коллектива организации обязуется:**

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии).

4.2. Работодатель в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы согласно абз.3 ст.130, ст. 134 ТК РФ производит индексацию заработной платы Работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **4.3. Стороны подтверждают:**

4.3.1. Система оплаты труда Работников ДТДиМ «Радуга» устанавливается Коллективным договором, локальными нормативными актами организации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств, регулируются Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных Муниципальному казённому учреждению «Районное управление образования», утвержденного Постановлением администрации МО «Муйский район» и Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга».

4.3.2. В ДТДиМ «Радуга» устанавливаются выплаты стимулирующего характера к должностным окладам и ставкам работников за:

- высокие показатели в труде;
- профессиональное мастерство;
- совмещение профессий;
- молодым специалистам;
- выполнение работ, не связанных с основной деятельностью;
- привлечение внебюджетных и спонсорских средств для развития объединения и ОО в целом и т.д.

4.3.3. Премирование Работников ДТДиМ «Радуга» производится из оперативной премиальной части Фонда выплат стимулирующего характера:

- за разовые мероприятия, проведённые на высоком уровне;
- расширенный объём работы в связи с проведением районных и поселковых мероприятий на базе организации;
- особые достижения Работника организации;

4.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без



учёта компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Месячная оплата труда Работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого Трудового договора, в т.ч. заключённого о работе на условиях совместительства.

4.5. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные Работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места и без фактического улучшения условий труда Работника на рабочем месте.

4.6. На основании Протокола заседания аттестационной комиссии по результатам специальной оценки условий труда, в ДТДиМ «Радуга» устанавливаются следующие размеры надбавок и доплат:

- сторожам - 35% за работу в ночное время;
- секретарю-делопроизводителю - 4% (Согласно Карте СОУТ);
- заведующему хозяйством - 4% (Согласно Карте СОУТ);

4.7. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.8. Оплата труда Работникам, совмещающим должности или замещающих временно отсутствующих Работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, по согласованию между Работодателем и Работником (ст. 151 ТК РФ). За совмещение должностей Работнику устанавливается доплата согласно установленной нагрузке и Штатному расписанию.

Выполнение дополнительных должностных обязанностей в основное рабочее время – считается совмещением, и не предполагает доведение заработной платы до МРОТ, но увеличивается на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выполнение дополнительных должностных обязанностей в свободное от основной работы время - внутреннее совместительство - предполагает начисление заработной платы в размере не ниже МРОТ (установленного Федеральным законом), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

4.9. Оплата труда педагогических работников за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогам учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года<sup>11</sup>.

4.10. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

---

<sup>11</sup> Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (утв. [приказом](#) Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601), пункт 2.6.

другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.11. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - 15 число текущего месяца и 30 число месяца, следующего за расчётным.

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

4.13. Заработная плата за Работниками сохраняется в полном объёме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы - до выплаты задержанной зарплаты;

- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника;

- за время участия в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого территориального и регионального соглашений, трудового законодательства по вине Работодателя или органов власти.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.15. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.17. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

- при присвоении почётного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома<sup>12</sup>;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении<sup>13</sup>;

---

<sup>12</sup> Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

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

4.18. Работодатель ежемесячно выдает Работникам на руки расчётные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчётных листках каждого Работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

4.19. Заработная плата перечисляется по заявлению Работника на указанный им счёт в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счёт Работника. Изменение банка, через который Работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления Работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несёт Работодатель).

4.20. Повышающие коэффициенты к заработной плате начисляются на фактический месячный заработок Работника без ограничения его максимального размера, включая выплаты стимулирующего характера.

4.21. Штат ДТДиМ «Радуга» формируются с учётом установленной предельной наполняемости групп детских творческих объединений. Наполняемость групп детских творческих объединений определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в учреждениях дополнительного образования.

4.22. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

4.23. Тарификация педагогических работников ДТДиМ «Радуга» производится один раз в год (на начало учебного года). В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

В случае если у Работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объёма учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет, в тарификационном списке второй

---

<sup>13</sup> Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы<sup>14</sup>.

4.24. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к Трудовому договору, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Стимулирующие выплаты руководителю ДТДиМ «Радуга», в том числе за дополнительную работу, устанавливаются на основании приказа учредителя.

4.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) работникам несет руководитель ДТДиМ «Радуга».

4.26. Работникам организации устанавливается выплата стимулирующего характера за ведомственные награды РФ и РБ:

- Российской Федерации - 20 % от должностного оклада;
- Республики Бурятия - 10 % от должностного оклада.

При наличии у Работника двух почётных званий выплата устанавливается по одному из них по выбору.

Работникам, имеющим почётные звания, надбавка устанавливается только по основной работе.

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

### **5.1. Стороны договорились о том, что:**

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников, в том числе на общем собрании трудового коллектива, на заседаниях Управляющего совета ДТДиМ «Радуга» о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты.

### **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем ДТДиМ «Радуга», и настоящим Коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении Работников ДТДиМ «Радуга» к государственным и отраслевым наградам в обязательном порядке учитывать мнение Представительного органа Трудового коллектива.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Освобождать Работников от работы:

- при прохождении обязательного предварительного и периодического медицинского осмотра – 2 рабочих дня ежегодно и при прохождении диспансеризации - один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с Работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

5.2.5. Создать условия для организации питания Работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

---

<sup>14</sup> Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», примечания 1, 2

5.2.6. Создать условия для доступа Работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к сети Интернет и ресурсам библиотечного фонда организации.

5.2.7. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- составляет и передаёт бесплатно каждому работающему застрахованному лицу справки, уточняющие особый характер работы и иные документы, связанные с его работой, для предоставления в орган Пенсионного фонда.

5.2.8. Педагогические работники образовательных организаций, работающие и проживающие в сельской местности, в соответствии с ФЗ «Об образовании», имеют право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением. Оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата) (ст. 3.1. Закона РБ «Об установлении размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки по оплате коммунальных услуг специалистам, проживающим, работающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Республики Бурятия).

Работникам образования, имеющим право на льготы по коммунальным услугам, предоставление льгот производится по основному месту работы.

5.2.9. В соответствии с решением сессии Совета депутатов муниципального образования «Муйский район» все Работники, а также неработающие члены семьи (муж, жена, несовершеннолетний ребёнок, фактически проживающие с Работником), имеют право один раз в два года на оплачиваемый проезд к месту проведения отпуска или обратно в плацкартном вагоне любой категории поезда. Проезд к месту отдыха и обратно возмещается Работодателем в порядке, предусмотренном ст. 325 ТК РФ при наличии утверждённых бюджетных ассигнований.

5.2.10. В случае переезда Работника на новое место жительства в связи с прекращением или расторжением Трудового договора по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации, за исключением увольнения за виновные действия, за счёт районного бюджета оплачивается стоимость проезда Работника и членов его семьи к новому месту жительства, а также провоз багажа до 5 тонн (ст.326 ТК РФ) при наличии утверждённых бюджетных ассигнований.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения Работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений – выплаты стимулирующего характера по результатам вклада Работников в рейтинговые позиции образовательной организации; по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года; иные стимулирующие выплаты, устанавливаемые за качество выполняемой работы; премирование Работников и пр.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- почётные грамоты за достижения обучающихся в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о Работниках на официальном сайте ДТДиМ «Радуга», официальных группах организации в социальных сетях, СМИ.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

## **6.1. Стороны совместно обязуются:**

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

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе Комиссию по охране труда;

- работу комиссий:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса;
- по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.1.5. Контролировать выполнение ДТДиМ «Радуга» предписаний органов государственного контроля (надзора).

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность Работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.3. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации<sup>15</sup> порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

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

6.2.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки Работников ДТДиМ «Радуга».

---

<sup>15</sup> Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.5. Разработать и утвердить по согласованию с Представительным органом Трудового коллектива организации Инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со Штатным расписанием. Обеспечивать наличие Инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.6. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

6.2.7. Обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.2.9. Обеспечить наличие аптечек первой помощи Работникам.

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

6.2.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками ДТДиМ «Радуга» в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника. На это время Работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.2.12. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

### **6.3. Работодатель:**

6.3.1. Создает комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.2. Разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.4. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха Работников организации и приёма пищи.

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

### **6.6. Работники обязуются:**

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

6.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.5. Незамедлительно извещать руководителя либо заместителя руководителя организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.6.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке.

6.6.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

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

#### **6.8. Представительный орган Трудового коллектива организации обязуется:**

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

6.8.2. Обеспечивать участие Представительного органа Трудового коллектива организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

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

6.8.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.8.5. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.8.6. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации ДТДиМ «Радуга» приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации организации.

## **VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

7.2. Работодатель обязуется:



- 7.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).
- 7.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 7.2.3. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 7.2.4. Представлять 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.
- 7.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по её результатам устанавливать Работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.
- 7.3. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:
- письменно предупреждает Работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца (ч.2 ст.64 ТК РФ);
  - создает условия для прохождения педагогическими работниками ДТДиМ «Радуга» аттестации в целях установления квалификационной категории в соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Республики Бурятия, принятыми в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливает Работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - организывает проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников организации, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности - в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.
  - для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель Представительного органа Трудового коллектива организации, с соблюдением гарантий, предусмотренных ст.167, 168 ТК РФ;
  - осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в установленные сроки знакомит Работника с подготовленным представлением;
  - направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению Работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую Работник может выполнять.
- 7.4. Аттестация педагогических работников ДТДиМ «Радуга» не зависит от прохождения повышения квалификации.

## **VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в ДТДиМ «Радуга»:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ДТДиМ «Радуга»;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

#### 8.2. Стороны:

- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;
- Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

#### 8.3. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

#### 8.4. Представительный орган Трудового коллектива организации совместно с Работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в ДТДиМ «Радуга»;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

#### 8.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в ДТДиМ «Радуга»; установить наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга», а также в Дополнительном соглашении к Трудовому договору.
- обеспечивать установленные в ДТДиМ «Радуга» (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования (данные выплаты сохраняются до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию);
- высвобождать при составлении расписаний учебных занятий не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;
- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала.

8.6. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего и (или) средне-профессионального образования со дня заключения с ним Трудового договора и действует в течение трёх лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трёх лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию республики;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

## **IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **9.1. Стороны договорились о том, что:**

9.1.1. Работодатель на каждый календарный год с учётом плана развития ДТДиМ «Радуга» и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая Работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>16</sup>.

Право Работников, в том числе педагогических работников, Работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административного и младшего обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем<sup>17</sup>.

9.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств Работодателя в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г.<sup>18</sup>.

9.1.3. Работодатель не вправе обязывать Работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счёт их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в Трудовые договоры.

9.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию Работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объём и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого Работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>19</sup>.

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

9.1.6. При направлении Работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется в другую

<sup>16</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>17</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>18</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

<sup>19</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

местность, оплачивает ему расходы по проезду, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные Работником с разрешения или с ведома Работодателя<sup>20</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

9.1.8. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

9.1.9. В случаях получения Работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности организации, при наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет такому Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в Трудовом договоре<sup>21</sup>.

## **Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

### **10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:**

10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников.

10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности Представительного органа Трудового коллектива организации в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

---

<sup>20</sup> Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

<sup>21</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия, предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ДТДиМ «Радуга», учитывать мнение Представительного органа Трудового коллектива организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.2.2. Соблюдать права и гарантии Представительного органа Трудового коллектива организации установленные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Представительного органа Трудового коллектива организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.4. Предоставлять Представительного органа Трудового коллектива по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

10.2.5. Привлекать членов Представительного органа Трудового коллектива организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

10.2.6. Обеспечивать участие членов Представительного органа Трудового коллектива в работе органов управления ДТДиМ «Радуга» (Управляющий совет), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности организации в целом.

10.2.7. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов Работников включать в состав рабочих групп членов Представительного органа Трудового коллектива ДТДиМ «Радуга».

**10.3. Взаимодействие работодателя с Представительным органом Трудового коллектива организации осуществляется посредством:**

- учёта мнения Представительного органа Трудового коллектива организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения Представительного органа Трудового коллектива организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование с Представительным органом Трудового коллектива организации локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

10.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения Представительного органа Трудового коллектива организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении Трудового договора с Работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

10.3.2. С учётом мотивированного мнения Представительного органа Трудового коллектива организации производится расторжение Трудового договора с Работниками по следующим основаниям:

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);
- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

10.3.3. Работодатель с учётом мнения Представительного органа Трудового коллектива организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- систему оплаты труда организации, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- нормы профессиональной этики педагогических работников.

10.3.4. Работодатель с предварительного согласия Представительного органа Трудового коллектива организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении Работников;
- временный перевод Работников на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение Трудового договора с Работниками по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ;

#### **10.4. Представительный орган Трудового коллектива организации обязуется:**

10.4.1. Способствовать реализации настоящего Коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнёрства.

10.4.2. Разъяснять Работникам положения Коллективного договора и приложений к нему.

10.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- выполнением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий Коллективного договора;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности Работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации<sup>22</sup>);

---

<sup>22</sup> Статья 66.1. ТК РФ

- охраной труда в образовательной организации;
  - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
  - своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
  - соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДТДиМ «Радуга».
- 10.4.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего Коллективного договора.
- 10.4.6. Участвовать в формировании в ДТДиМ «Радуга» системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.4.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы Работников в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
- 10.4.8. Информировать ежегодно членов Трудового коллектива о своей работе.
- 10.4.9. Ходатайствовать о представлении к наградам Работников ДТДиМ «Радуга».
- 10.4.10. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Представительным органом Трудового коллектива организации (без учёта мотивированного мнения).
- 10.4.11. Оказывать членам Трудового коллектива помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
- 10.4.12. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.
- 10.4.13. Направлять учредителю образовательной организации заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- 10.4.14. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
- 10.4.15. Стороны согласились с тем, что Работодатель заключает Коллективный договор с Представительным органом Трудового коллектива организации, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Бурятия законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед Работниками о его выполнении.

## **XI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Представительного органа Трудового коллектива организации определяются законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

### **11.1. Работодатель:**

11.1.1. Не препятствует членам Представительного органа Трудового коллектива организации осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ;

11.1.3. Привлекает членов Представительного органа Трудового коллектива организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.4. Предоставляет Представительному органу Трудового коллектива организации по его запросу информацию о численности, составе Работников, условиях

финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы Работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) Работников (увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней), наградах Работников и другую необходимую информацию;

11.1.5. Обеспечивает участие Представительного органа Трудового коллектива организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности ДТДиМ «Радуга» в целом;

11.1.6. Члены Представительного органа Трудового коллектива организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы Работников.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора МБОУ ДО ДТДиМ «Радуга», а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

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

### **12.2. Стороны договорились и обязуются:**

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании Работников не реже одного раза в год.

12.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора Работникам образовательной организации.

12.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса<sup>23</sup>.

12.2.5. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Представительного органа Трудового коллектива организации

---

<sup>23</sup> В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.



12.2.6. Представительный орган Трудового коллектива организации отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Представительному органу Трудового коллектива организации, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

### **ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами ДТДиМ «Радуга», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, всех Работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять Работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте ДТДиМ «Радуга» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.3. Каждый принимаемый на работу в ДТДиМ «Радуга» Работник до подписания Трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до «30» сентября 2024 года включительно.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трёх лет, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

Предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

13.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

13.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения Трудового договора с руководителем ДТДиМ «Радуга».

13.8. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

13.9. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

13.10. При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

13.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора:

- приложение № 1: Правила внутреннего трудового распорядка Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Радуга»;
- приложение № 2: Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования Дворец творчества детей и молодежи «Радуга».

Прошито и пронумеровано  
34 листа (ов)

*пригласить катать  
лесной*



С.Ц. Андыкова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575782

Владелец Андыкова Светлана Цоктоевна

Действителен с 22.11.2021 по 22.11.2022