

Лицо, уполномоченное
представителем работников

О.Л. /Ягмур О.Л./

протокол №д от 03 декабря 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани»

А.Н.Логинов

Приказ №444 от 03 декабря 2025 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Межшкольный учебный центр города Рязани»

на 2026-2028 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области
Регистрационный № _____ от «____» 2025 г.



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Лицо, уполномоченное
представителем работников

_____ /Ягмур О.Л./

протокол №_____ от _____ 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани»

_____ А.Н.Логинов

Приказ №_____ от _____ 2025 г.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани».

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, приказом министерства образования и науки РФ от 29.08.2013 г. № 1008 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», иными законодательными и нормативными правовыми актами и распространяется на всех работников МБУ ДО «Межшкольный учебный центр города Рязани».

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников муниципального бюджетного учреждения «Межшкольный учебный центр города Рязани» (далее – Учреждение) и установления дополнительных гарантий, льгот и преимуществ Работникам, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- ✓ Работодатель в лице его представителя – директора Логинова Александра Николаевича,
- ✓ Работники Учреждения, в лице их представителя Ягмур Ольги Леонидовны.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

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

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует с 1 января 2026 по 31 декабря 2028 гг.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

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. Заключившие Коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.15. Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии Работников и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются **трудовым договором** и настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.1.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр под роспись передаётся Работнику в день заключения трудового договора.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.4. При заключении трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (ст.68 ТК РФ).

2.1.5. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.1.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогу в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на 1 сентября, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - ✓ сокращения (расформирования) количества групп;
 - ✓ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

2.1.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп по данной дисциплине, профессии, курсу, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора Работник дол-

жен быть уведомлен Работодателем в письменном форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.1.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 336 ТК РФ).

2.1.9. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена Работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.2. Не включать в трудовой договор дополнительные условия, ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.2.3. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.2.4. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического Работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.5. Срочный трудовой договор заключать в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.7. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.8. Не требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать ежегодно в соответствии с планом комплектования групп на 1 сентября текущего учебного года. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам может быть изменен по производственной необходимости в сторону увеличения или уменьшения по сравнению с нагрузкой, установленной трудовым договором с письменного согласия Работника.

2.2.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогами.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.2.12. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- ✓ работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- ✓ женщин, имеющих детей до трех лет;
- ✓ одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют лица:

- ✓ предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- ✓ проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.2.14. Высвобождаемым Работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.16. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (*Приложение № 1*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Продолжительность рабочего дня для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется режимом работы, составленным из расчета 36 или 40-часовой рабочей недели. Начало работы учреждения – 9.00, окончание – 20.00, перерыв на обед для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – с 12.00 до 13.00, для педагогических работников – 30 минут (ст. 108 ТК РФ) в свободное от занятий время. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Продолжительность рабочего дня для педагогического персонала – согласно учебной нагрузке педагогов и расписанию занятий.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- ✓ по соглашению между Работником и Работодателем,
- ✓ по просьбе беременной женщины,
- ✓ по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет),
- ✓ по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Время каникул образовательных учреждений, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в Учреждении, они могут привлекаться администрацией Учреждения к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

3.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальной подготовки, в пределах установленного им рабочего времени.

3.7. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ с его письменного согласия. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.8. К работе в сверхурочное время не допускаются:

- ✓ беременные женщины;
- ✓ работники в возрасте до 18 лет, а также другие категории работников, предусмотренные трудовым законодательством.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, от срочного выполнения которой зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения, производится с их письменного согласия.

Дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

3.10. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.11. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогических работников 42 календарных дня, для непедагогического персонала 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск отдельным категориям Работников может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.122 ТК РФ).

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.16. 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.

3.17. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание Работника – 2 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня.

3.18. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.19. Работодатель по письменному заявлению обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ✓ для сопровождения 1 сентября детей в школу, для проводов детей в армию, в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день в году;
- ✓ в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- ✓ тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня в году;
- ✓ работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в году;
- ✓ участникам Великой Отечественной войны и СВО – 35 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- ✓ родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году, а также другим категориям работников, предусмотренных трудовым законодательством.

3.20. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года в по-

рядке и на условиях, определяемых Уставом Учреждения.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) – 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 в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Оплата труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» (*Приложение № 2*).

4.2.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе «Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей (за исключением детских музыкальных, художественных школ, школ искусств и спортивных школ) и отдельных муниципальных учреждений города Рязани» (утверждено решением Рязанской городской Думы от 28.07.2011 № 229-І).

Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается Руководителем Учреждения.

4.2.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.4. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, и перечисляется на пластиковую карточку работника.

4.2.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Руководитель Учреждения.

4.2.6. Система оплаты труда включает:

- ✓ размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов),
- ✓ доплату и надбавки по повышающим коэффициентам,
- ✓ доплату и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- ✓ доплату и надбавки стимулирующего характера,
- ✓ премирование.

4.2.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.2.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- ✓ при увеличении должностного оклада или ставки заработной платы,
- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией или при увеличении стажа педагогической работы,
- ✓ при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- ✓ при присвоении Почетного звания – со дня присвоения.

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

4.2.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2.11. В Учреждении производятся выплаты компенсационного характера по соглашению сторон с учетом содержания или объема дополнительной работы за:

- ✓ совмещение профессий (должностей);
- ✓ расширение зон обслуживания;
- ✓ увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- ✓ работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ✓ сверхурочную работу.

4.2.12. Конкретный размер доплаты Работникам Учреждения определяется Руководителем Учреждения с учетом трудового договора в зависимости от содержания, объема и продолжительности работы. Установление выплат компенсационного характера конкретному Работнику Учреждения производится на основании тарификации, приказа Руководителя Учреждения.

4.2.13. Оплата сверхурочной работы производится работникам, привлекающимся к сверхурочной работе, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.14. Работникам Учреждения производятся стимулирующие выплаты по результатам труда (премии и т.д.) в соответствии с Положением распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межшкольный учебный центр города Рязани» и Положением о моральном, материальном поощрении и материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани», принятые общим собранием трудового коллектива (*Приложение № 3, № 4*).

4.2.15. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.2.16. Месячная заработка плата Работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

4.2.17. Оплата труда Работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр горда Рязани», занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.2.18. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.2.19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

4.2.20. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

4.2.21. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учрежденияувольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда за месяц при условии полностью отработанного за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности).

4.3.2. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработную плату, в том числе стимулирующие выплаты, выплачивать в том размере, какой был установлен до каникул.

4.3.3. Расчет средней заработной платы Работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя за-

работная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

4.3.4. На педагогов и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки.

4.3.5. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 234 ТК РФ.

4.3.6. Для определения объема занятости в новом учебном году устанавливать учебную нагрузку (занятость) педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы на новый учебный год, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

4.3.7. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

4.3.8. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.3.9. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся Работнику.

4.3.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению Работника переносится до получения отпускных.

4.3.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

4.3.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4.3.13. Заработка плата, не полученная в связи со смертью Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.3.14. Время простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.3.15. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать Работников не позднее, чем за два месяца.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере 0,2% от суммы доходов на предоставление платных образовательных услуг.

5.1.3. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда рабочих мест с последующей сертификацией и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенных на другую работу проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда на начало учебного года и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.5. Обеспечивать наличие нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда (правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов).

5.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

5.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.9. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.10. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.11. Осуществлять совместно со специалистом по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.12. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти уполномоченных на проведение государственного надзора, органов фонда соц. страхования РФ, а также представителей органов контроля в целях проведения контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

5.1.13. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников; недопущение Работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.14. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест.

5.1.15. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т.ч. по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

5.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

5.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Педагогические работники обязаны проходить повышение квалификации не реже чем один раз в три года.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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).

6.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-175 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием).

6.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие квалификационные категории на оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

7.2. Осуществлять страхование Работников от несчастных случаев на производстве;

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех Работников Учреждения;

7.5. Определить время и место для питания Работников Учреждения.

7.6. Продлить на 1 год срок действия квалификационной категории педагогическим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- отпуска до одного года.

7.7. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имеющуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

7.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЦА, УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель и Лицо, уполномоченное представителем Работников, строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании» и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что Лицо, уполномоченное представителем Работников, является полномочным представителем по вопросам:

- ✓ защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- ✓ ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- ✓ соблюдения законодательства о труде;
- ✓ участия в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие в работе Лицу, уполномоченному представителем Работников.

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности Лица, уполномоченного представителем Работников, Работодатель обязуется:

- ✓ соблюдать права, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- ✓ предоставлять Лицу, уполномоченному представителем Работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;
- ✓ представлять возможность Лицу, уполномоченному представителем Работников, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ЛИЦА, УПОЛНОМОЧЕННОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЕМ РАБОТНИКОВ

Лицо, уполномоченное представителем Работников, обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы Работников МБУ ДО «Межшкольный учебный центр города Рязани» по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральными законами и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

10.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

10.2. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Разъяснить условия Коллективного договора среди Работников Учреждения.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора.

10.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать Работников о ходе выполнения Коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ).

10.8. Рассматривать в месячный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.9. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.11. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты сторонами за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

10.12. Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании Работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани» «03» декабря 2025 года.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани».

3. Положение распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани».

4. Положение о моральном, материальном поощрении и материальной помощи сотрудникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный центр города Рязани».