



Заведующему МБОУ  
«Центр диагностики и  
консультирования»  
Е.Н. Евстратовой

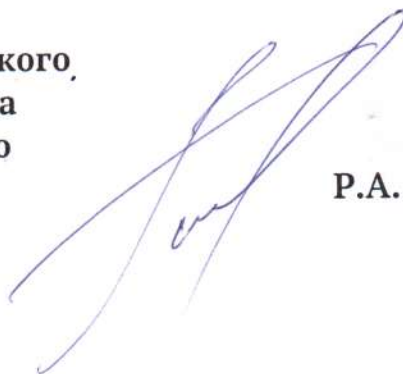
ул. Металлистов, д.4/2,  
мкр. Центральный.

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации коллективного договора

Руководствуясь положениями статьи 16 Закона Тульской области от 2 ноября 2007 г. N 889-ЗТО "О социальном партнерстве в сфере труда", Закона Тульской области от 25.10.2018 N 76-ЗТО «О наделении органов местного самоуправления отдельным государственным полномочием по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров», постановлением администрации муниципального образования город Донской от 24.09.2019 № 875 «Об утверждении Порядка уведомительной регистрации коллективных договоров», комитет экономического развития и предпринимательства сообщает, что коллективный договор МБОУ «Центр диагностики и консультирования» на 2024 - 2027 годы зарегистрирован 15 декабря 2023 года, регистрационный номер 22-13/21-23.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Председатель комитета экономического  
развития и предпринимательства  
администрации муниципального  
образования город Донской**



**Р.А. Твердюков**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного образовательного**  
**учреждения «Центр диагностики и консультирования»**  
**на 2024 – 2027 г. г.**

**1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр диагностики и консультирования» (далее - МБОУ ДО ЦДиК) (ст.2 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

**1.2.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО ЦДиК (в том числе, принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства).

**1.3.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

**1.5.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**1.6.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.7.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет до момента принятия нового коллективного договора.

**2. Трудовой договор.**

**Обязательства работодателя:**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о

приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

**2.5.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только по новому учебному году в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБОУ ДО ЦДиК, изменение образовательной программы) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.71 ТК РФ).

**2.6.** Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **3. Экономика и управление учреждением.**

#### **Обязательства работодателя:**

**3.1.** Доводить до коллектива МБОУ ДО ЦДиК годовые объемы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда (п.3.5.3. Отраслевого тарифного соглашения).

**3.2.** При передаче в аренду земли, части здания, оборудования, находящегося в оперативном управлении МБОУ ДО ЦДиК:

- ✓ учитывать мнение городской организации профсоюза РНиО;
- ✓ не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

**3.3.** Учитывать мнение городской организации профсоюза РНиО при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в т.ч. внебюджетных средств (п.3.8.1. Отраслевого Тарифного соглашения).

### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение**

## **квалификации работников.**

### **Обязательства работодателя:**

**4.1.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

**4.2.** Повышать, квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

**4.3.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

**4.4.** Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации в Тульский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования, среднюю заработную плату на время обучения.

**4.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

**4.6.** Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работника на срок до 1 года в случаях: временной нетрудоспособности, нахождения в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком, в командировке на работе по специальности за рубежом, в длительном годичном отпуске, возобновления педагогической работы после ее прекращения, в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

### **Обязательства работодателя:**

**5.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**5.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнение по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**5.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст..81 ТК РФ) и сокращением численности или

штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить по предварительному согласию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

**5.4.** Стороны договорились, что: преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии;

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

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

**6.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**6.2.** Для педагогов-психологов устанавливается продолжительность рабочей недели - 36 часов;

Для учителя-дефектолога, учителя-логопеда продолжительность рабочей недели составляет 20 часов.

**6.3.** Неполное рабочее время - неполной рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- ✓ по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а так же лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**6.4.** Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ ДО ЦДиК к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном

ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**6.5.** В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**6.6.** Привлечение работников МБОУ ДО ЦДиК к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

**6.7.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Заработную плату за все время отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до его начала.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст.123 ТК).

#### **Обязательства работодателя:**

**6.8.** Предоставить работнику учреждения работу в соответствии с условиями трудового договора, а также обеспечить безопасные условия работы в соответствии с требованиями правил техники безопасности и законодательства о труде РФ.

**6.9.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- ✓ в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- ✓ в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- ✓ на похороны близких родственников до 5 дней.

**6.10.** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года.

### **7. Оплата и нормирование труда.**

**7.1.** Система оплаты труда работников МБОУ ДО ЦДиК, включая размеры должностных окладов, компенсационные выплаты, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются настоящим Коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

**7.2.** Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положениями об оплате труда работников государственных

образовательных учреждений, утвержденными Постановлением администрации Тульской области №263 от 23.05.2014 года и Постановлением главы администрации муниципального образования город Донской №805 от 04.08.2014 года:

✓ для руководителей, специалистов, служащих, на основе должностных окладов;

✓ для рабочих на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

7.3. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фондов окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

7.4. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника. Работникам производятся доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за условия, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об условиях оплаты труда, Положением о надбавках, доплатах и премиях работникам МБОУ ДО ЦДиК, локальными нормативными актами учреждения.

7.5. Работникам учреждения предусматриваются:

✓ Стимулирующие выплаты, к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

✓ Премияльные выплаты по итогам работы.

7.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются органом управления образованием (работодателем) по согласованию с городской организацией профсоюза.

7.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. Заработную плату перечислять на указанный работником счет в банке.

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

7.8. Оплата отпуска работников производится за три дня до его начала согласно ст.136 ТК РФ.

**7.9. Работодатель обязуется:**

✓ выплачивать региональную надбавку к заработной плате всем

работникам в размере, установленном законодательством;

✓ выпускникам учреждений среднего и высшего образования в течение первых пяти лет работы в образовательном учреждении в размере, установленном законодательством;

✓ производить выплату пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада всем работникам учреждения по основной занимаемой должности.

**7.10.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**7.12.** При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

**7.13.** В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты, задержанной суммы.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

### **Обязательства работодателя:**

**8.1.** Обеспечить право работников МБОУ ДО ЦДиК на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**8.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ ДО ЦДиК обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МБОУ ДО ЦДиК по охране труда на начало учебного года.

**8.3.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

**8.5.** 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).



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

**8.7.** 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.

**8.8.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с городской организацией профсоюза (ст.212 ТК РФ).

**8.9.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.10.** Содействовать работе специалиста по охране труда.

**8.11.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**8.12.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда.

**8.13.** Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров.

**8.14.** Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах (1 раз в 5 лет).

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**Стороны договорились о том, что:**

**9.1.** Не допускать ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**9.2.** Работодатель принимает решения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.3.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской организации профсоюза денежные

средства из заработной платы работника в размере 1 %.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**9.4.** Работодатель предоставляет городской организации профсоюза необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.5.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюз, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

✓ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.1.3. ТК РФ);

✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ).

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон.**

### **Стороны договорились, что:**

**10.1.** Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию МО город Донской.

**10.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.3.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

**10.4.** Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.5.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможное для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней

меры их разрешения - забастовки.

**10.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**10.7.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания и до принятия нового коллективного договора.

**10.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Заведующий МБОУ ДО  
«Центр диагностики  
и консультирования»



Е.Н. Евстратова/

**ОТ РАБОТНИКОВ**

Представитель работников  
МБОУ ДО «Центр диагностики  
и консультирования»

/О.В. Зайцева/