

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска
(МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»)


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр»
города Обнинска
(МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»)


на 2026-2029 г.

Принят на общем собрании работников
"30" 03.2026 г.

От работодателя:

 Г.А. Соколова
и.о. директора МАОУ ДО
«Школа «Лингвоцентр»
"30" марта 2026 г.

От работников:

 Е.П. Шурьшкина
педагог дополнительного образования
МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»
"30" марта 2026 г.

Администрация г. Обнинска
Регистрационный № 02-62/09-2026
Дата регистрации 14.04.2026
Горбачева И.В. 
(Ф.И.О. уполномоченного лица)

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска, именуемое далее "Работодатель", в лице исполняющего обязанности директора Соколовой Галины Анатольевны, действующего на основании Устава, и работники в лице их представителя: педагога дополнительного образования Шурышкиной Е.П., именуемые далее "Работники".

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации на момент составления договора. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором, и сохраняют действие законодательных актов на срок действия данного коллективного договора.

1.4.1. Договор составлен на основе предложений представителей коллектива и администрации, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4.2. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и представители работников выступают равноправными партнерами.

1.5. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном портале Работодателя.

1.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.7. Во исполнение настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.8. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями Договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.9. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.11. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязан обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.6. Руководитель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов культуры, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, без письменного согласия Работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией, если сотрудник не выразил иного желания. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы и на полную занятость.

2.9. Стороны договорились о том, что объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам на предстоящий учебный год устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебным планам дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ для каждой учебной группы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в начале учебного года в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к трудовому договору и зависит от количественного и возрастного состава нового набора обучающихся.

2.10. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в данных группах.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, оформляется приказом, при письменном согласии сторон.

2.12. Изменение учебной нагрузки педагога по инициативе работодателя возможно в случаях:

- в связи с изменением количества аудиторных часов по учебному плану и/или учебных групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник Школы должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ).

2.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, иными локальными нормативными актами, действующими в организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.18. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым педагогическим профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора оказания услуг между Работником, Работодателем и обучающей организацией.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

3.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

3.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—177 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.6. Работодатель обеспечивает:

- подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям коэффициентов / разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- предоставление при подготовке и проведении аттестации всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

4. Содействие занятости Работников

4.1. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, 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.

4.2. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

4.3. Стороны договорились, что:

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

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата, при условии добросовестного выполнения ими своих обязанностей в новых условиях.

4.4 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также лица, указанные в ст. 261 и 264.1 ТК РФ, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

5. Режим труда и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), календарным учебным графиком, расписанием занятий, графиком сменности сторожей (вахтеров), утверждаемыми работодателем с учетом мнения работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога дополнительного образования. Педагогам может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, заседаниях педагогического совета, родительских собраниях и т. п., предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Время зимних, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.7. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным (ст.93 ТК РФ), по их заявлению.

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.10. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений (ст. 74 ТК РФ).

5.11. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.12. Работодатель организует учет явки работников на работу и их уход.

Работник обязан сообщать о своем отсутствии на рабочем месте в связи с болезнью или по иным уважительным причинам лицу, ответственному за ведение табеля рабочего времени не менее чем за 3 часа до времени выхода на работу в соответствии с расписанием уроков или графиком работы.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК РФ, - без его письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия Работника. Привлечение преподавательского состава к учебной работе в праздничные дни запрещается.

5.14. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, а также лиц указанных в ст. 259 ТК РФ.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а также включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные положением об оплате труда, в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

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

5.15. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» очередной отпуск продолжительностью 42 календарных дня устанавливается для следующих работников:

- директор;
- педагог дополнительного образования;
- старший педагог дополнительного образования;
- старший методист.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Всем остальным работникам минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

5.16. График отпусков утверждается руководителем с учетом мнения работников. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Работники преимущественно уходят в отпуск в летнее время, с июня по август.

5.17. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный, оплачиваемый отпуск может быть разделен. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни.

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

5.20. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.

5.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч.4 ст. 124 ТК РФ).

5.22. Общим выходным днем является воскресенье.

5.23. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в высшие и средние учебные заведения предоставляются дополнительно отпуска с сохранением средней заработной платы, в случаях и размерах, предусмотренных ст.173-177 ТК РФ.

5.24. Время отдыха:

- нерабочими праздничными днями в РФ в соответствии со ст.112 ТК РФ являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 января – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. При перенесении Правительством РФ выходных дней из числа выходных дней, совпадающих с вышеуказанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году – нерабочими праздничными являются дни, установленные Постановлением Правительства.

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных законом (ст.128 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

6.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. Размер заработной платы работников устанавливается не ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). При этом учитывается неполная занятость. Если сотрудник работает на 0,5 ставки или неполный рабочий день, минимальная зарплата рассчитывается пропорционально отработанному времени.

6.3. Оплата труда работников Школы устанавливается:

- а) локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, Постановлением администрации города Обнинска «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников и обслуживающих работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Школа «Лингвоцентр» города Обнинска, утвержденное постановлением Администрации города Обнинска от 04.04.2014 № 566-п», Положением об оплате труда, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и другими локальными нормативными актами, регулирующими порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- в) оплата труда педагогов дополнительного образования производится согласно тарификационному списку, в котором указывается повышающий коэффициент по учреждению на начало нового учебного года.
- г) повышающий коэффициент по учреждению устанавливается локальным актом (приказом директора) ежегодно в начале учебного года;
- д) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 ТК РФ).

6.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

6.5. При применении к Работнику дисциплинарного взыскания, Работодатель вправе уменьшить премиальную выплату, но размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (ст. 135 ТК РФ).

6.6. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

6.7. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- а) Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- б) Выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 149 ТК РФ;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. ст. 149 - 154 ТК РФ).

в) Выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- доплаты отдельным категориям работников;
- выплаты за качество выполняемых работ;

г) Премияльные и поощрительные выплаты.

6.8. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится 3-го числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 18-го числа текущего месяца, путем перечисления через банк на пластиковую карту. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

За работу в выходные и праздничные дни устанавливаются выплаты из расчета двойной дневной ставки.

6.10. Работодатель обязуется производить выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.12. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.13. Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения выборного органа организации из средств Работодателя, поступающих от приносящей доход деятельности согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя.

Основные направления расходов на эти цели:

- выплаты близким родственникам в случае смерти Работника - в размере 10 000,00 рублей;
- выплаты в случае смерти близких родственников - в размере 10 000,00 рублей;
- выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний - в размере 10 000,00 рублей;

- выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для женщин; 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет - для мужчин), - в размере 5 000,00 рублей;

6.14. Стороны договорились, что Работодатель:

Осуществляет из средств поступающих от приносящей доход деятельности, выплату дополнительного выходного пособия в размере 5 000,00 руб. следующим категориям увольняемых работников:

- имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;
- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;
- получившим трудовое увечье в данном учреждении;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера;

6.15. Оказывает из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, проработавшим в Школе не менее 10 лет.

6.16. Стороны признают необходимым:

а) продлевать педагогическим и руководящим работникам действие на срок до одного года имеющихся квалификационных категорий в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождение в командировке по специальности за рубежом;

6.17. Результаты аттестации действуют в течение 5 лет в Школе и в случае увольнения педагогического работника и трудоустройства его в Школу в течение пятилетнего срока со дня принятия решения аттестационной комиссии.

6.18. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Организовать постоянный контроль за их соблюдением.

7.1.2. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка, установленными Работодателем.

7.1.3. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

7.1.4. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и возникновения профессиональных заболеваний.

7.1.5. Организовать в структурных подразделениях Работодателя специальную оценку условий труда.

7.1.6. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом

Российской Федерации, а также регулярную диспансеризацию Работников в рамках проведения всеобщей диспансеризации населения в возрасте от 18 лет.

7.1.7. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливать льготы и преимущества для Работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

Устанавливать сокращенный рабочий день при отклонении температурного режима на рабочих местах (в помещениях) выше или ниже допустимых величин показателей микроклимата на рабочих местах, которые предусмотрены требованиями СанПиН к температурному режиму и влажности помещений.

7.1.8. Обеспечить проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

7.1.9. Обеспечить наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации, в структурных подразделениях Работодателя.

7.1.10. Обеспечить безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям Работодателя, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий и территории Работодателя.

7.1.11. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

7.1.12. С учетом имеющихся финансовых источников дополнительно выдавать Работникам, работающим с общими загрязнениями или выполняющим наружные работы в холодное время года, средства индивидуальной защиты (специальную одежду, обувь, перчатки), предотвращающие вероятность причинения вреда здоровью.

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

7.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты;

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

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

7.2.5. Проходить обязательные медицинские осмотры за счет работодателя.

7.2.6. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

8.1. Договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключают новый Коллективный договор.

8.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

8.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.5. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

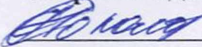
8.6. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.8. Контроль за исполнением Договора:

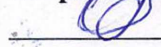
8.8.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

Подписи сторон:

От работодателя:

 / Г.А. Соколова
и.о. директора МАОУ ДО
«Школа «Лингвоцентр»
"30" марта 2016 г.

От работников:

 / Е.П. Шурьшкина
педагог дополнительного
образования
"30" марта 2016 г.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью

8 (*восемь*)



И.о. директора
МАОУ ДО «Школа «Лингвоцентр»

[Handwritten signature]

Г.А. С

