

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр внешкольной работы «Парус» городского округа Самара
(МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара)

Урицкого ул., д. 1а, г. Самара, Самарская обл., 443030

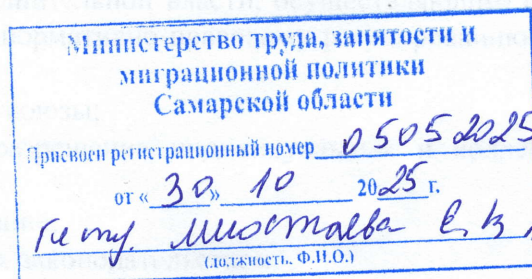
тел. 8(846) 375-18-20, 8 (846) 375-18-21;

e-mail: sdo.parus@63edu.ru; <http://cwr-parus.ru>

ОГРН 1026300531575; ОКПО 43868401; ИНН/КПП 6311035504/631101001

**Коллективный договор
по социально-трудовым вопросам работников
МБУ ДО ЦВР «Парус» г. о. Самара
на 2025-2028 год**

«ПРИНЯТО»
на Общем собрании
трудоу коллектива
МБУ ДО ЦВР
«Парус» г.о. Самара
«24» октября 2025 г.



Самара, 2025

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Работники МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором МБУ ДО ЦВР «Парус» – Кондрашовой Татьяной Александровной, с одной стороны, и работниками, представителем которых является председатель профсоюзного комитета Пахомова Людмила Владимировна, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами».

1.3. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями соответствующих статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;

• отпуск, продолжительность которого установлена ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2024 г. № 415. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК и иными федеральными законами. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование;
- и другие случаи, предусмотренных законодательством.

1.5. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников. Председатель профсоюзного комитета имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара;
- мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

- график отпусков;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- приказы о награждениях работников;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных нормативных актов;
- другие формы.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

2. Прием и увольнение работников

При приеме на работу работодатель обязуется:

2.1. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.3. Как правило, трудовой договор заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.4. При приеме работодатель обязан знакомить работника с порученной работой, установленной нормативной документацией.

2.5. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.6. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности в день увольнения (последний день работы).

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, определенный трудовым договором, а в случае, если трудовым договором не определен день начала работы, на следующий рабочий день после вступления договора в силу, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его

аннулирования.

2.8. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

3. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Работодатель обязуется:

- в случае направления работника на переподготовку для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- 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 них, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2 Условия отработки работником, проходившим обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя, предусматриваются в ученическом договоре, который является дополнительным к трудовому договору.

3.3. Работодатель обязан:

- своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета;

- обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок;

- проводить предварительное комплектование кадров на новый учебный год не позднее 15 мая текущего года;

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации;

- по возможности оказывать помощь в оформлении авторских программ, письменных отчётов;

- представлять работникам с ненормированным рабочим днём время для подготовки к аттестации в других образовательных учреждениях не менее 4-х часов в неделю.

3.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих и не имеющих государственной аккредитации, осуществляются в соответствии со ст.173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

4.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 81, 82 ТК РФ).

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

4.3. 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 с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

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

4.4.3. 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.

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации и в случаях, предусмотренных частями 2, 3 ст. 261 ТК РФ.

4.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами: 1, 5-8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 ТК РФ или п.2 ст.336 ТК РФ.

4.7. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

5. Организация труда, время работы, время отдыха

5.1. Организация труда, время работы и отдыха работников определяется требованиями трудового законодательства, Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления дополнительной образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

5.2. Увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только с письменного согласия работника.

Уменьшение учебной нагрузки возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе работника, 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 в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

5.3. Учебная нагрузка утверждается приказом директора МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара.

5.4. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить

педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений.

5.5. Рабочее время педагогических работников (педагог дополнительного образования, концертмейстер) определяется учебным расписанием, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора.

5.6. Для работников, занятость которых не определена учебным расписанием, установлена 5-дневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня (смены) для данной категории работников определяется графиком работы.

5.7. Неполное рабочее время - неполный 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением;

5.8. 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 (ст. 93 ТК РФ).

5.9. В связи со спецификой деятельности учреждения стороны договорились о возможности разделения рабочего дня на части для всех категорий работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о Самара, в соответствии с утверждёнными работодателем регламентами работ.

5.10. Ненормированный рабочий день.

Стороны договорились считать, в соответствии со ст.101 ТК РФ, «ненормированным рабочим днём – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени».

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих должностей: заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделом, бухгалтер, секретарь, делопроизводитель, водитель автомобиля, костюмер.

5.11. Продолжительность учебных занятий в соответствии с СанПиН и с учетом специфики дополнительной образовательной программы возможна с детьми дошкольного возраста – 15-30 минут, с остальной возрастной категорией обучающихся 40-45 минут.

5.12. С учётом сообразности допускается (при качественной педагогической деятельности) установление нагрузок:

- превышающих 18 недельных часов (для педагогов дополнительного образования);
- превышающих 24 недельных часа (для концертмейстеров);
- совмещение должностей в рамках одной деятельности (заместители директора, методисты, заведующие отделами, педагогические работники, секретарь, бухгалтер).

5.13. Привлечение работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара к работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии со ст.113 ТК РФ.

5.14. В связи с привлечением отдельных категорий работников (с подтверждением приказа по МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара) к работе в выходные и праздничные дни оплата устанавливается в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. 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 к оплате не подлежит.

5.15. Согласно статье 108 ТК РФ, в условиях отсутствия установленного единого перерыва для приема пищи и отдыха, для работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара предоставляется возможность обеденного перерыва в период рабочего дня продолжительностью 30 минут в специально отведенном месте в период времени, определенный трудовым договором.

5.16. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню уменьшается на один час.

5.17. Председателю профсоюзного комитета один день в месяц разрешается обучение, связанное с вопросами профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства, с отрывом от производства, с сохранением заработной платы.

5.18. В соответствии со ст. 167 ТК РФ, при направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности). Оплата производится в рабочих днях, с сохранением доплат, т.к. командировка связана с производственной необходимостью.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем, с учётом мнения профсоюзного комитета МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Ст.123 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала путем зачисления денежных средств на личную банковскую карту.

5.20. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника. Отзыв из отпуска возможен только при наличии приказа и согласия самого работника.

5.21. Стороны договорились установить и оплачивать дополнительный отпуск, предоставляемый сверх установленных законодательством, за работу с ненормированным рабочим днём (ст.119 ТК РФ) следующим категориям работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара: заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий отделом, бухгалтер, секретарь, делопроизводитель, костюмер, водитель автомобиля – 14 календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются на основании трудового договора и графика отпусков.

5.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Кроме того, работодатель по письменному заявлению работника обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней в год:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором учреждения.

5.23. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное предоставление кратковременного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

Со свадьбой самого работника.....- 3 календарных дня.

Со свадьбой детей.....- 3 календарных дня.

Проводами детей в армию.....- 2 календарных дня.

Со смертью близких родственников работника (родителей, детей, супруга, супруги) ...- 5 календарных дней.

С переездом работника на новое место жительства...- 3 календарных дня.

С поступлением ребёнка в 1 класс- 1 календарный день

5.24. Работодатель по письменному заявлению работника обязан предоставить родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха (при предъявлении соответствующих документов).

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой работник будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка.

5.25. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими локальными актами в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Месячная заработная 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 федеральным законом.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству, не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам путем зачисления денежных средств на личную банковскую карту за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: 25 числа текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным, - за вторую половину месяца (окончательный расчет). Днями зачисления на банковскую карту заработной платы являются 10 и 25 числа текущего месяца.

6.3. Работодатель обязуется:

- Содействовать деятельности профкома, предоставлять полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, нести ответственность за сокрытие информации.

- Обеспечивать отчисления членских профсоюзных взносов из заработной платы и перечисление профсоюзу через бухгалтерию.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

6.4.1. Ходатайствовать перед работодателем .

1. О выделении премий и единовременных доплат работникам МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самары, в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет).

2. Об оказании материальной помощи работникам МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самары в связи:

- в связи со смертью ближайших родственников работника;
- в связи с длительной болезнью работника;
- неработающим пенсионерам-ветеранам труда ЦВР МБУ ДО «Парус» г.о. Самара.

6.4.2. Следить за правильностью и своевременностью изменения тарификации педагогических работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самары.

6.5. Профсоюзный комитет имеет право вносить предложения по усовершенствованию Положения об оплате труда работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара в части, регламентирующей компенсационные и стимулирующие выплаты, порядок оказания материальной помощи.

6.6. Профсоюзный комитет берёт на себя обязательство по сбору письменных заявлений работников и передаче их в бухгалтерию (для внесения в личное дело работника), о даче согласия на взимание из зарплаты безналичным путём профсоюзных взносов.

6.7. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению, что бухгалтерия обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок), в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора в письменной форме (ст.142 ТК РФ).

6.9. В соответствии со ст. 112, 149, 153 ТК РФ:

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее чем двойной дневной или часовой тарифной ставки соответственно;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час

работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.11. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от условий, определенным трудовым договором (ст.285 ТК РФ).

7. Условия и охрана труда

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя работодатель.

7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном

законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить учебные занятия по эвакуации участников образовательного процесса, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

7.4. Профсоюзный комитет:

- при расследовании несчастных случаев на производстве представляет интересы пострадавших работников;
- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;
- осуществляет контроль за соблюдением требований охраны и условий труда, выполнением условий коллективного договора, расходованием средств на охрану труда, исполнение законодательства при возмещении вреда работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;
- участвует в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда, инициирует проведение внеплановой специальной оценки условий труда, экспертизы качества проведенной специальной оценки условий труда;
- организует избрание и работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- направляет работодателю требования об устранении выявленных в ходе проверок нарушений норм трудового права по охране труда, обязательные для рассмотрения должностными лицами;

7.5. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарно-технический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»

7.6. Охрана труда женщин.

7.6.1. Работодатель обязуется:

- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет к работам, по режиму, при котором продолжительность рабочего времени превышает 8 часов в день;
- перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет осуществляется в соответствии со ст.254 ТК РФ;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребёнком предоставляются в соответствии со ст.255-257,260 ТК РФ;
- гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора осуществляются в соответствии со ст.262 ТК РФ.

7.6.2. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать труд с материнством, работодатель обязан:

- по письменному заявлению предоставлять женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- по письменному заявлению предоставлять женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.7. Стороны договорились:

- по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) (ст.224 ТК РФ);

- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг, работ (ст.225 ТК РФ).

Указанные средства расходуются, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, предусмотренных в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

8.2. Индивидуальные трудовые споры работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара по вопросам: оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку и (или) в сведения о трудовой деятельности, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности, разрешаются в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ.

8.3. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

9. Социальное и медицинское обслуживание

9.1. Работодатель обязуется:

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в фонд социального страхования на обязательное медицинское страхование.

- Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма в соответствии с соглашением по охране труда и технике безопасности.

- Обеспечивать и контролировать (в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами) температурный, воздушный, световой и водный режимы учреждения.

- Совместно с профкомом организовывать вакцинацию работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

Оказывать содействие работодателю:

- В создании благоприятного морально-психологического климата в коллективе.
- В выделении материальной помощи работникам МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара, поощрение членов профсоюзного комитета из средств профсоюзной организации (по профсоюзной смете).

- В принятии активного участия в благоустройстве учреждения.

9.3. Вопросы быта, культуры, спорта.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются оказывать содействие работникам МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара:

- В предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение.
- В организации культурно-просветительской и спортивно-оздоровительной работы (работа «Группы здоровья» для сотрудников, проведение «Дня здоровья», соревнований, турниров, праздничных вечеров отдыха, юбилейных вечеров).

10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют работодатель и профсоюзный комитет, а так же соответствующий орган по труду. Работодатель и председатель профсоюзного комитета отчитываются один раз в год перед работниками о ходе выполнения коллективного договора.

10.3. Разногласия между работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

11. Приложения к коллективному договору

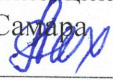
Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

Подписи сторон:

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара

 Пахомова Л.В.
«24» октября 2025 г.

От работодателя

Директор МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о. Самара
Кондрашова Т.А.

«24» октября 2025 г.



Приложение
к Коллективному договору
по социально-трудовым вопросам
работников МБУ ДО ЦВР «Парус» г.о.Самара
от 24 октября 2025 года

Перечень должностей
с ненормированным рабочим днем, которым установлен дополнительный оплачиваемый
отпуск
(п.5.21 КД)

- Заместитель директора -14 календарных дней.
- Главный бухгалтер – 14 календарных дней.
- Заведующий отделом -14 календарных дней .
- Бухгалтер – 14 календарных дней.
- Секретарь – 14 календарных дней
- Делопроизводитель – 14 календарных дней
- Водитель автомобиля – 14 календарных дней.
- Костюмер – 14 календарных дней.

Итого в этом документе
пронумеровано и
прошнуровано 17 (Семнадцать)
страниц

Директор МБУ ДО
ЦВР «Парус» г.о. Самара

 Т.А. Кондрашова/

