

Представитель работодателя  
Директор МАУ ДО ДОЦ  
«Орбита»



Е.В. Шабанова

10 сентября 2025 г

Представитель работников

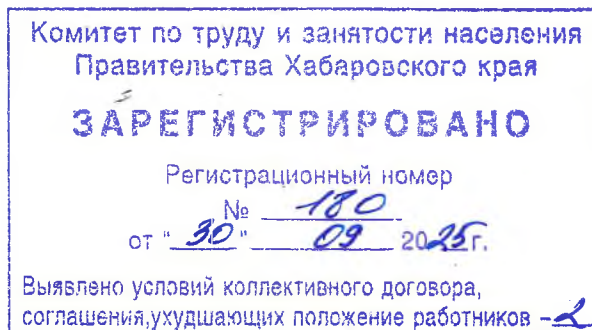
Е.И. Чужайкина

10 сентября 2025 г

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
детский оздоровительный центр «Орбита»  
Амурского муниципального района Хабаровского края

на 2025 – 2027 гг



Принят на общем собрании трудового коллектива 10.09.2025г  
Протокол № 16 от 10.09.2025 г

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию

## I раздел «Общие положения»

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками в лице их представителей и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, территориальным отраслевым соглашением по учреждениям системы образования Амурского муниципального района.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Детский оздоровительный центр «Орбита» (далее МАУ ДО ДООЦ «Орбита») г. Амурска Амурского муниципального района в лице директора, именуемой далее «**Работодатель**»;

- работники учреждения, полномочным представителем которых является Совет трудового коллектива в лице председателя, именуемый далее «**СТК**».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышение уровня жизни работников и членов их семей;

- создание благополучного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципа социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, выступать равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Настоящий коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот.

1.6. При ликвидации учреждения договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.8. В период действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на условиях взаимной договоренности. В случае если стороны внесут в содержание коллективного договора существенные изменения, сторона, получившая указанное предложение, обязана вступить в переговоры в течение семи календарных дней с момента получения указанного предложения.

1.9. Коллективные переговоры начинаются на следующий день после получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа, о решении вступления в переговоры. Днем окончания коллективных переговоров является день подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

1.10. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и отраслевым тарифным соглашением, недействительны и не подлежат применению.

В коллективном договоре учреждения, с учетом особенности его деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам, в соответствии с трудовым законодательством и Соглашением.

1.11. При выполнении условий коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.12. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях.

1.13. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.14. Работодатель признаёт СТК как единственный орган, представляющий интересы работников учреждения, ведущий от их имени переговоры, консультации по вопросам трудового законодательства в соответствии со ст. 31 ТК РФ.

1.15. Стороны отчитываются перед работниками о выполнении условий коллективного договора один раз в год.

1.16. Коллективный договор заключен на срок 3 года с 2025 по 2027 год и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством

1.18. СТК принимает непосредственное участие в вопросах принятия локальных нормативных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положения по оплате труда;
- Положения о порядке и условиях установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения;
- Положения о порядке и условиях установления премиальных выплат по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ работникам образовательного учреждения;

- Положения о разработке, принятии, утверждении локальных нормативных актов;
- Положения о проведении инструктажа по охране труда с руководителями, работниками и воспитанниками;
- Инструкции по охране труда, пожарной безопасности и техники безопасности;
- Должностные инструкции;
- Тарификационные списки педагогического состава;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на доплату за вредные условия труда;
- и другие.

## II раздел «Трудовые отношения»

2.1. В период действия коллективного договора действуют следующие положения:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и учреждением, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» и отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

2.2.2. Принимать на работу и оформлять приказом, -изданным на основании трудового договора. Приказ о приеме на работу объявить работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы в соответствии со ст. 68 ТК РФ. Заключить трудовой договор с вновь принятым работником в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Получение экземпляра работником подтверждается подписью на экземпляре работодателя.

При фактическом допущении к работе оформляется трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня начала работы.

Трудовой договор заключается на определенный, либо на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ.



При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменном виде не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон – при условиях, не зависящих от характера выполнения предстоящей работы

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, зам. руководителя, главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

В трудовой договор, по соглашению сторон, может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

2.2.3. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении локальными актами:

- коллективным договором;
- правилами внутреннего распорядка;
- должностными инструкциями;
- иными локальными нормативными актами.

2.2.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда.

2.2.8. Учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

### **2.3. СТК обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения.

2.3.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

2.3.4. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

2.3.5. Осуществлять защиту социальных гарантий работников по вопросам обеспечения занятости, приема на работу и увольнения с работы в соответствии с законодательством.

2.3.6. Сообщать в соответствующие органы о выявленных нарушениях в области трудовых отношений работников и обжаловать незаконные действия администрации в судебных органах.

2.3.7. Способствовать росту квалификации работников.

2.3.8. Оказывать консультативную помощь работникам по вопросам приема на работу и увольнения.

**2.4. Коллектив работников обязуется:**

2.4.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, заключенным с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты учреждения.

2.4.2. Своевременно оповещать администрацию о невозможности по уважительной причине выполнять работу.

2.4.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4.4. Содействовать администрации в улучшении морально-психологического климата в учреждении.

2.4.5. Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.4.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН.

2.4.7. Участвовать в осуществлении программы развития, мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка Учреждения.

2.4.8. Стремиться к поддержанию деловой репутации учреждения.

2.4.9. Регулярно и своевременно проходить профилактические медицинские осмотры.

2.5. Перевод на другую постоянную работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года (ст.72.2 ТК РФ п.1).

2.6. Об изменении существенных условий трудового договора работника уведомлять в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяется положение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не зачитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте (ст. 70 ТК РФ).

2.8. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде (ст. 71 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения СМК, и выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях (ст. 71 ТК РФ).

Если работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.9. Осуществлять перевод на другую постоянную или временную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника (ст. 72.1, ст. 72.2, ст. 73 ТК РФ).



2.10. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения об изменении условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме и оформлены дополнением к трудовому договору.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 первой части статьи 77 ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

2.11. Привлечение работодателем к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ).

2.12. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без письменного согласия допускается в соответствии с частью третьей статьи 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника 4 часа в течении двух дней и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии со ст. 77,81 ТК РФ.

2.14. Работник имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом (часть 1 ст.80 ТК РФ).

### **III раздел «Оплата труда»**

3.1. Тарифная система оплаты труда работников учреждения, финансируемых из муниципальных бюджетов, устанавливается на основе Новой системы оплаты труда (далее - НСОТ) работников бюджетной сферы, утверждаемой в порядке, установленном Федеральным законом и являющимся гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы (Закон Хабаровского края «Об основах новых систем оплаты труда работников Государственных учреждений Хабаровского края», Постановление Правительства Хабаровского края № 103-пр от 12.04.2008 «О введении новых систем оплаты труда работников Государственных учреждений Хабаровского края», в соответствии с «Положением об оплате труда МАУ ДО ДОО «Орбита».

3.2. При издании локальных актов по оплате труда работников образовательного учреждения работодатель обязуется учитывать мотивированное мнение СТК.

3.3. Заработная плата перечисляется в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (статья 136 ч 3 ТК РФ). Оплата труда осуществляется с



применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

3.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.4.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и отсутствовать на рабочем месте на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

3.4.2. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 среднего заработка (часть 1, ст. 157 ТК РФ).

3.4.3. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 должностного оклада, рассчитанного пропорционально времени простоя (часть 2, ст. 157 ТК РФ).

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

### **3.5. Работодатель**

3.5.1. Выплачивает в полном размере причитающуюся работнику заработную плату ежемесячно

- за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца до окончательного расчета (ст. 136 ТК РФ).

3.5.2. При выплате зарплаты обязуется в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях зарплаты причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.5.3. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты либо частичной выплаты работник имеет право по личному заявлению продолжить работу до момента всех выплат, отпуск должен быть перенесен на новый срок (ст. 124 ТК РФ).

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на

следующий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется (ст. 124 ТК РФ).

3.5.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев путем деления суммы на 12 и 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ).

3.5.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст.140 ТК РФ).

3.5.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производить оплату труда в повышенном размере до 12% по сравнению с должностным окладом, установленным для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами трудового права (ст.147 ТК РФ).

3.5.7. Размеры доплат за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

3.5.8. При проведении Специальной оценки условий труда (СОУТ) по результатам оценки и выявления рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам устанавливаются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.92 ТК РФ «Сокращенная продолжительность рабочего времени»);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- повышение оплаты труда – не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ (статья 147 ТК РФ «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»);

3.5.9. Работнику за сверхурочную работу оплачивается за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника вместо повышенной оплаты может предоставляться дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

3.5.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего 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 (статья 153 ТК РФ)

3.5.11. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы образовательном учреждении дифференцировано в зависимости от период непрерывной работы, дающей право на получение надбавки в порядке размерах предусмотренных «Положением об оплате труда»

3.5.12. За дополнительную работу по другой профессии (должности) или работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производят оплату, в размер установленную по соглашению сторон трудового договора (статья 151 ТК РФ).

3.5.13. Производить доплату за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35% от должностного оклада следующим категориям профессий:

- сторожам;
- кочегарам.

3.5.14. Производить один раз в год выплату материальной помощи работникам учреждения в размере одного должностного оклада по личному заявлению в соответствии с отработанным временем в течение года.

3.5.15. При проведении Специальной оценки условий труда (СОУТ) привлекает к ее осуществлению членов СТК для контроля за правильностью прохождения аттестации.

3.5.16. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с Приказом о переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 73, 150, 182 ТК РФ).

### **3.6. СТК:**

3.6.1. Представляет мотивированное мнение по принятым работодателем локальным актам по оплате труда.

3.6.2. Осуществляет контроль за правильным начислением заработной платы работникам учреждения.

3.6.3. Принимает меры к выплате заработной платы в срок, установленный коллективным договором в полном объеме.

3.6.4. Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.



3.6.5. Доводит до сведения работников нормативные акты по зарплате, принимаемые на уровне правительства РФ, Хабаровского края и органов местного самоуправления.

#### **IV раздел « Кадровая политика. Гарантия занятости»**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием СТК.

4.2. Увольнение работников, производится с учетом мотивированного мнения членов СТК (ст.82; 373 ТК РФ).

4.3. Работодатель и СТК обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.5. Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры по его недопущению:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения СТК.

4.6. К массовому освобождению в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

4.7. Соглашение действует в отношении всех работников, стоящих в трудовых отношениях с работодателем. В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашения, наиболее благоприятные для работника.

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профессиональное заболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- педагоги, имеющие статус «Молодого специалиста»;
- лица, предпенсионного (за 2 года) возраста, имеющие большой стаж работы в учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет группу инвалидности.

4.10. О предстоящем высвобождении, в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время не менее 4 часов в неделю, для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.11. Высвобождаемому работнику предлагаются в письменном виде (под роспись) рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места имеющиеся в учреждении.

4.12. При наличии свободных рабочих мест обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и не имеющих ранее дисциплинарных взысканий.

4.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока процедуры сокращения, выплатив ему дополнительную компенсацию, в размер среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ)

4.14. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся работодателем, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст.89 ТК РФ).

## **У раздел «Рабочее время и время отдыха»**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем в согласовании с СТК

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и педагогическим работникам, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

5.4. Сверхурочные работы, связанные с необходимостью подменять отсутствующих работников, допускается с письменного согласия работника при наличии приказа администрации.

5.5. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в учреждении спортивно-массовых мероприятий, если время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

5.7. Работодатель при необходимости эпизодически вправе привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени отдельных работников (ст. 101 ТК РФ) (Приложение №3).

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 16 северных календарных дней, всего 44 дня.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее 15 декабря текущего года и согласовывается с СТК (ст.372 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником в период отпуска государственных обязанностей, если предусмотрено освобождение от работы;
- если работнику не была произведена оплата за период отпуска;
- если предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на работе учреждения с учетом согласия самого работника; (ст. 123, 124 ТК РФ);
- по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.11. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами,



содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время приостановки работы не по вине работника.

В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, не включается

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста;

- время предоставляемых по просьбе работников отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.12. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ, Постановление Госкомтруда Совета Министров СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 с изменениями от 16.06.1988 № 370/П-6).

5.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.15. По соглашению сторон трудового договора и наличие финансовых средств денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.16. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными законами предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 111 ТК РФ)

5.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность

которых определяется настоящим коллективным договором и которые не могут быть менее 3-х календарных дней (ст. 119 ТК РФ, ст. 139 п.4)

5.18. Порядок и условия предоставления этих отпусков являются приложением к настоящему коллективному договору (ст. 116 ТК РФ) (Приложение 1)

5.19. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.20. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной отпуск, включается время приостановки работы не по вине работника (ст.121 ТК РФ).

5.21. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- работникам, совмещающим работу с учебой 4 дня в месяц.
- донорам – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

5.22. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час.

5.23. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

5.24. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

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

5.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.27. 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 сторон между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 часть 2 ТК РФ):

- бракосочетание самого работника – до 5 дней;
- бракосочетание детей работника – до 3 дней;
- при рождении ребенка – до 5 дней;
- смерть близких родственников – 5 дней (без дороги);
- для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- при праздновании юбилейных дат – 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- женщинам, имеющих 2 и более детей до 4-х лет – до 2 недель в год;
- женщинам, имеющих детей до 4-х лет – 1 день в месяц;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на время необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (использование льготного проезда 1 раз в 2 года) (ст.322 ТК РФ);
- совместителю – если по совмещаемой работе продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше продолжительности такого отпуска по основному месту работы, на недостающие до этой продолжительности дни (ст.286 ч.2 ТК РФ)
- работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования и успешно обучающимся в них (ст.173 и ст. 174 ч. 2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной (ст.319 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска предоставляются в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста – до 1 месяца в год;
- лицам, не указанным выше, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 1 месяца в год.



5.28. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный отпуск за первый год работы в данном учреждении (ст. 121 ТК РФ).

5.29. При увольнении работника выплата компенсации за неиспользованный отпуск осуществляется с учетом стажа работы, в который время предоставляемых по заявлению работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 дней не засчитывается (ст. 121 ТК РФ).

5.30. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в летний период определяется в пределах нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения должностных обязанностей (Приказ Министерства образования РФ от 01.03.04 № 945, Положение п.4.3).

5.31. Режим работы учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в летний период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.06 №536).

5.32. Режим рабочего времени всех работников в летний период регулируется локальными актами учреждения и графиками работ с указанием характера. Может быть установлен суммарный учет рабочего времени.

5.33. Ученические отпуска оплачиваются согласно ст. 173 ТК РФ.

## **VI раздел «Охрана труда и здоровья»**

6.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с СМК инструкции по охране труда для работников.

6.3. Работодатель обязуется систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет.

Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда работодатель согласовывает с СТК. СОУТ проводят специальные организации, которые имеют на это соглашение и оснащены всем необходимым оборудованием.

6.5. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается. Проведение инструктажей с работниками учреждения регламентируется ГОСТом 12.0.004 – 90.

6.6. Периодические медицинские осмотры работников проводятся один раз в год.

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать работников необходимым средствами первой медицинской помощи в доступном месте.

6.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка до прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могли быть проведены в нерабочее время.

6.9. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредных действующих веществ, работникам выдается мыло или смывающие обезвреживающие средства.

6.10. Стороны исходят из того, что СТК пользуется правом на участие любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на здоровье работника.

Для этого СТК вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов. Заключение независимой экспертизы, проведенной СТК, представляется им государственной экспертизе или работодателю вместе с постановлением. Если вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение СТК об отрицательном влиянии условий труда на здоровье, работодатель компенсирует понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.11. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев на производстве, выплачивая из фонда оплаты труда 0,2% в фонд социального страхования.

6.12. Работодатель обеспечивает выборы уполномоченного СТК по охране труда и оказывает необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей.

6.13. СТК и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда в учреждении; участвуют в комиссиях

по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.14. В учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и СТК.

Работодатель и СТК обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.15. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск

6.16. Работнику, здоровью которого был причинен вред вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, гарантируется возмещение утраченного заработка, а также дополнительных затрат на восстановление здоровья и работоспособности (статья 84 ТК РФ). Порядок и размер возмещения регламентируются Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда.

6.18. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с СТК (уполномоченными СТК), в совместных комиссиях вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда, информировать работников о принимаемых мерах.

6.19. Работодатель обязуется обеспечивать температурный режим в учреждении, соответствующий требованиям санитарных правил по охране труда.

6.20. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручну:

- подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой до 2-х раз в час – 10 кг;

- подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение смены – 7 кг.

6.21. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

6.22. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.23. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его



жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

6.24. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.25. Осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

6.26. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, на условиях, которые установлены ТК, Федеральными законами и иными нормативными актами.

## **VII раздел «Социальные льготы и гарантии»**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Производит выплату надбавок за непрерывный стаж работы образовательном учреждении в соответствии с Законом Хабаровского края.

7.1.2. Производит один раз в год в соответствии с Законом Хабаровского края выплату материальной помощи работникам учреждения в размер тарифной ставки (одного должностного оклада) в течение года по личному заявлению в соответствии с тарификацией пропорционально отработанному времени в течение года.

7.1.3. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации на весь срок обучения сохраняется их средняя зарплата.

7.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.5. Обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

7.1.6. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

7.1.7. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст.173 ТК РФ).

7.1.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

7.1.9. Оплата дополнительного отпуска предоставляемого для участия в учебной сессии, согласно справке-вызове, предоставляется за три дня до его начала.

7.1.10. К дополнительным отпускам согласно ст. 173 – 176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

7.1.11. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника) (ст.177 ТК РФ).

7.1.12. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в других образовательных учреждениях, предоставляются согласно ст. 174, 175, 176 ТК РФ.

7.1.13. Работодатель обязуется сохранять работнику средний заработок за дни сдачи и дни отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов предоставлять 2 дня отдыха, которые могут быть присоединены к основному отпуску.

7.1.14. Женщинам выплачивается пособие по беременности и родам в размере, предусмотренном Приказом Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 № 1012н.

7.1.15. Молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к зарплате выплачивается через 6 месяцев непрерывной работы (Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 №2).

7.1.16. Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (кроме такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг, из средств местного бюджета.

Оплата стоимости проезда личным транспортом производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата проезда производится также неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) при обязательном предоставлении необходимых документов, подтверждающих их статус, независимо от времени использования отпуска.

7.1.17. Оплата стоимости проезда к месту отдыха и обратно производится перед отъездом из расчета примерной стоимости (Положение о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории Амурского муниципального района от 10.09.2014 № 100 – решение Собрания депутатов Амурского муниципального района).

7.1.18. Выпускникам образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения на педагогические должности впервые, выплачивается единовременное пособие в размере четырех должностных окладов. (Закон Хабаровского края от 14 февраля 2005 года № 261).

7.1.19. При увольнении педагогических работников, имеющих педагогический стаж 25 лет и более, по выходу на пенсию по старости, при выходе на пенсию по инвалидности, независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (Закон № 261 Хабаровского края от 01.01.2005).

7.1.20. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере.

7.1.21. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и средняя заработная плата, а также



возмещение расходов, связанных с командировкой: расходы по проезду, по найму жилья, расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные).

Оплата командировочных расходов производится по основному месту работы в размерах, предусмотренных законодательными актами Правительства Хабаровского края

Периодом для расчета средней заработной платы считать текущий месяц на момент производимой выплаты, если это не ухудшает положение работника.

7.1.22. Работнику, направляемому работодателем для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняется место работы и средняя заработная плата. В случае направления в другую местность – дополнительно производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки

#### **7.2. СТК:**

7.2.1. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению коллективного договора в учреждении.

7.2.2. Осуществляет контроль над эффективным использованием средств фонда социального страхования на санаторное – курортное лечение и льготы работникам и их семьям.

### **VIII раздел «Гарантии деятельности СТК».**

8.1. Права и гарантии деятельности СТК определяются Трудовым Кодексом РФ, Соглашениями и настоящим Коллективным договором.

#### **8.2. Работодатель:**

8.2.1. Содействует деятельности СТК, реализации законных прав работников и их представителей.

8.2.2. Учитывает мнение СТК по вопросам, касающимся занятости работников, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

В предусмотренных законодательством случаях, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в СТК.

СТК не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение СТК не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с СТК с целью достижения взаимоприемлемого решения.

#### **8.3 Работодатель обязуется:**

8.3.1. Приостановить по требованию СТК исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.3.2. Создавать условия для организации СТК проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить СТК с результатами соответствующих исследований и экспертиз организуемых по линии работодателя.

8.3.3. В недельный срок рассматривать предложения и требования СТК и давать по их поводу мотивированные ответы.

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

8.4.1. СТК вправе вносить работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, по вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений а также проекты этих актов.

8.4.2. Через средства информации, имеющиеся в учреждении, СТК вправе информировать работников о своей деятельности, излагать позицию и решения, оповещать о предстоящих мероприятиях.

8.4.3 Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х собраний СТК в год при условии заблаговременного согласования времени их проведения (не позднее, чем за 14 дней).

8.4.4. Работа в качестве председателя СТК признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.4.5. Работодатель безвозмездно обязан предоставить СТК помещения для проведения заседаний, хранения документации, проведения спортивно-массовых и оздоровительных мероприятий, а также предоставить возможность размещения информации в доступном месте.

### **IX раздел «Заключительные положения»**

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора ознакомление с ним работников в 7-дневный срок с момента подписания, а всех вновь поступающих на работу работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор как и все возможные изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в 7-дневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль по выполнению коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии.

9.4. СТК для контроля по выполнению коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий;

- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее, чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;

- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора, одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективном договоре.



**ПЕРЕЧЕНЬ**

работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детский оздоровительный центр «Орбита» г. Амурска  
Амурского муниципального района Хабаровского края  
с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	За ненормированный рабочий день	За вредные условия труда
Директор	6	
Заместитель директора	4	
Главный бухгалтер	4	

Дополнительные отпуска предоставляются в календарных днях.

Директор



Председатель СТК





Правительство Хабаровского края

**КОМИТЕТ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ**

Станционный пер., д. 21, г. Хабаровск,  
Хабаровский край, Российская Федерация, 680021  
Тел./факс (4212) 73-87-59, 56-78-78  
E-mail: trudzan@khv.gov.ru

*18.11.2025* № *08-10-4005*

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору  
МАУ ДО ДОЦ "Орбита"  
Шабановой Е.В.

Представителю работников  
Чужайкиной Е.И.

Комсомольский пр., 2а,  
г. Амурск, 682640

**Уведомление  
о регистрации изменений и дополнений  
к коллективному договору**

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края сообщает, что изменения и дополнения к коллективному договору муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительного центра "Орбита" Амурского муниципального района Хабаровского края в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации зарегистрированы 17.11.2025 № 180.

При уведомительной регистрации изменений и дополнений к коллективному договору условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Вместе с тем обращаем внимание, что изменения и дополнения к коллективному договору должны быть прошиты (подпункт 2 пункта 2.5.3 Административного регламента предоставления государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров, утвержденного приказом комитета от 20.02.2025 № 20).

Председатель комитета

К.И. Виноградов

Цуриков Дмитрий Владимирович,  
(4212) 56-71-87, dvtsurikov@khv.gov.ru

035784