

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Центр детского творчества»

155900, Ивановская область, г.о. Шуя, пл. Ленина, д. 3  
Тел.: (8-49351) 4-24-57, e-mail: [cdt-shuya@mail.ru](mailto:cdt-shuya@mail.ru)

От работодателя:  
Директор МБУ ДО «Центр  
детского творчества»  
Приказ от 01.02.2024 г. № 26 о.д.

  
О.В. Комова



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Протокол от 01.02.2024 г. №17

  
Т.А. Вожеватова

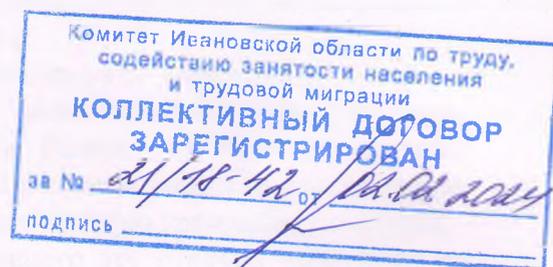


## Дополнения и изменения в коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Центр детского творчества»  
между работодателем и работниками по регулированию  
социально-трудовых отношений  
на 2024-2027 г.г.  
(регистрационный номер 21/18-42)

Почтовый и юридический адрес организации:  
155900, Ивановская область, г. Шуя, пл. Ленина, д. 3  
Телефон организации: (8-49351) 4-24-57  
Электронный адрес: [cdt-shuya@mail.ru](mailto:cdt-shuya@mail.ru)

Исполнитель: Вожеватова Татьяна Александровна,  
председатель первичной профсоюзной организации,  
8-920-354-35-41



Внести изменения в Коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» на 2024-2027 г.г., утвержденный приказом от 28.11.2023г. № 211 о.д. следующие изменения:

Пункт 3.4 раздела 3 «Высвобождение работников и содействие их трудоустройству» изложить в следующей редакции:

3.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы, призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

Пункт 4.5 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

4.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожар, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников. Принуждение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает аналогичным методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Пункт 6.4.5 раздела 6 «Охрана труда и здоровья работников» изложить в следующей редакции:

6.4.5. О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ (Протокол заседания областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 30.03.2019 №3)

Для профилактики ВИЧ/СПИДа в организации включили следующие мероприятия:

- применение практического опыта других предприятий и организаций по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ-инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;
- разработка и внедрение мер по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;
- проведение информационно-методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекций в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ-инфекцией для работников и посетителей;
- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и первоначальный медосмотр, занятых непосредственно обслуживанием населения;
- проведение работ по информированию о возможности бесплатного медицинского освидетельствования на ВИЧ-инфекцию при любом обращении за медицинской помощью в медицинскую организацию, в том числе при проведении диспансеризации.

Пункт 10.1.2 раздела 10 «Улучшение условий и охраны труда работников» изложить в следующей редакции:

10.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования, согласно приказу Минтруда России от 29.10.2021 г. №771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Выделять на эти мероприятия ежегодно средства в сумме, указанной в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Пункт 10.1.7 раздела 10 «Улучшение условий и охраны труда работников» изложить в следующей редакции:

10.1.7. Перечень профессий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», занятых на

работах связанных с загрязнением, при выполнении которых бесплатно выдаётся специальная одежда и другие средства индивидуальной защиты.

Приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование профессий и должностей</b>	<b>Наименование средств индивидуальной защиты</b>	<b>Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)</b>
1.	Рабочий по обслуживанию здания	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Халат для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

**Нормы бесплатной выдачи работникам дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств**

речень профессий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества», занятых на работах, связанных с загрязнением, при выполнении которых бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

№ п/п	Наименование профессии (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с общими загрязнениями (грязь, пыль и другие);	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (в местах общего пользования);	250 мл
		работы с синтетическими моющими средствами;	регенерирующие, восстанавливающие кремы;	100 мл
		работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	средства гидрофобного действия	100 мл
2.	Рабочий по обслуживанию здания	Работы, связанные с общими загрязнениями (грязь, пыль и другие);	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (в местах общего пользования);	250 мл
		работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	регенерирующие, восстанавливающие кремы;	100 мл
3.	Заведующий хозяйством	Работы, связанные с общими загрязнениями (грязь, пыль и другие)	Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах (в местах общего пользования)	250 мл

Пункт 10.2.1 раздела 10 «Улучшение условий и охраны труда работников» изложить в следующей редакции:

10.2.1. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные приказ Минтруда России от 14.09.2021 №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

Пункт 4.1 раздела 4 «Порядок и условия выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Центр детского творчества» изложить в следующей редакции:

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу:

а) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе:

- за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;

- за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации - 10 процентов (со дня присвоения, но не ранее предоставления

подтверждающих документов);

- за почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и другие почетные звания по профилю учреждения или ведомственной принадлежности

(преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения, но не ранее представления подтверждающих документов);

- за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдании диплома);

- доктор наук - 45 процентов (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);

- доплата за содействие в обеспечении платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

б) выплаты за качество выполняемых работ:

- образцовое качество выполняемых работ;

- персональная надбавка от степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности, важности выполняемой работы и других факторов;

- критерии стимулирования разрабатываются образовательными учреждениями самостоятельно.

в) выплаты в целях поэтапного повышения средней заработной платы отдельных категорий работников:

- за достижение учащимися (учащимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- за положительные результаты деятельности педагогического работника: снижение (отсутствие) пропусков занятий учащимися (учащимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины; снижение количества учащимися (учащимися с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

г) премиальные выплаты могут быть произведены:

- премию по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Пункт 3.3 раздела 3 «Виды выплат стимулирующего характера и премиальные выплаты» Положения о стимулирующих выплатах работников МБУ ДО «Центр детского творчества» вложить в следующей редакции:

3.3 Премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками.

Директор МБУ ДО «ЦДТ»

О.В. Комова

» февраля 2024 г.

