


Принято
общим собранием трудового коллектива
МАУДО «ДЮЦ «Радуга»
« 29 » декабря 2025 г.
Протокол № 1
Представитель



Утверждаю:
Директор МАУДО «ДЮЦ «Радуга»

 Т.Т. Бражкина
« 29 » декабря 2025г.

Коллективный договор

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеский центр «Радуга» г. Кудымкара
на 2026-2029 годы

От работодателя:

Директор МАУДО «ДЮЦ
«Радуга»

 Т.Т. Бражкина

« 29 » декабря 2025 год

От работников:

Представитель работников

 К.А. Ганимедов

« 29 » декабря 2025 год



2025 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1	Общие положения	3-7
2	Прием на работу. Трудовой договор	7-16
3	Рабочее время и время отдыха	16-26
4	Оплата и нормирование труда работников	26-34
5	Социальные гарантии и льготы	35-37
6	Условия, охрана и безопасность труда	37-41
7	Занятость, высвобождение и работа с персоналом	41-43
8	Поддержка молодых специалистов	43-44
9	Контроль за выполнением условий коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора	44-45 45-46
10	Заключительные положения	

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Радуга» г. Кудымкара (далее - МАУДО «ДЮЦ «Радуга»)) между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее - Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (с изменениями и дополнениями) (далее - Закон о соц. партнерстве в ПК);
- иные законы и нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы (далее - Отраслевое соглашение);
- Соглашение между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024 - 2026 годы (далее - Региональное соглашение);
- Территориальное соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в Кудымкарском муниципальном округе Пермского края;
- Территориальное отраслевое соглашение по учреждениям образования Кудымкарского муниципального округа Пермского края на 2025-2027 годы.

1.1. Цели коллективного договора

Целью коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы организации, согласование социально - экономических трудовых интересов.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются работники (далее - работники) в лице представителя работников Ганимедова Константина Алексеевича и работодатель в лице директора Бражкиной Татьяны Тадеушевны.

1.3. Основные принципы взаимоотношений сторон коллективного договора (ст. 24 ТК РФ)

Стороны коллективного договора являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств коллективного договора;

- соблюдения законодательства и норм настоящего коллективного договора;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- уважения и учета интересов сторон.

1.4. Права и обязанности сторон

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному

руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям в области охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Представитель работников имеет право:

- вносить предложения по повышению эффективности производительности труда;
- способствовать созданию благоприятного рабочего микроклимата, укреплению трудовой дисциплины;
- своевременно информировать работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращать их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений;
- организовывать разъяснительную работу, собрания с информацией об итогах и перспективах деятельности МАУДО «ДЮЦ «Радуга»;
- вносить предложения по награждению работников за высокие показатели в работе на основе принятых Положений;
- проводить разъяснительную и организационную работу по повышению профессионализма, соблюдению требований по охране труда;
- осуществлять контроль своевременности и обоснованности пересмотра норм труда.

Сфера действия Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)

Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников, в том числе работников, работающих по совместительству и по срочному трудовому договору.

1.5. Срок действия Коллективного договора (ст. 43 ТК РФ)

Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года, и сохраняет свое действие в течение 3-х лет - по 31.12.2029 года включительно.

При ликвидации МАУДО «ДЮЦ «Радуга» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Доведение текста коллективного договора до работников

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен МАУДО «ДЮЦ «Радуга» до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ)

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Локальные нормативные акты и трудовые договоры не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ)

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, после проведения соответствующих переговоров, при этом вносимые изменения не могут ухудшать положение работников.

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Заключение трудового договора (статьи 56, 57, 67 ТК РФ)

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключаемым в письменной форме, который составляется в 2-х экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью МАУДО «ДЮЦ «Радуга», один из которых передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является трудовая книжка установленного образца.

При заключении трудового договора работодатель обязан затребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые, и иные документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

На работников, подавших до 31.12.2020 года письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а также работников, поступивших на работу после 31.12.2020 года, работодатель формирует в электронном виде основную информацию об их трудовой деятельности и трудовом стаже и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного и социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная законодательством информация.

В случае если работник подал (не подал) заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ, работодатель продолжает вести его трудовую книжку (на бумажном носителе).

2.2. Об ознакомлении работника с локальными нормативными актами при приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.3. Об условиях трудового договора (статьи 9, 57 ТК РФ).

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ, и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Работодатель при заключении трудового договора руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики

должностей работников образования, а также руководителей и специалистов, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работодатель определяет наименование должностей работников в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 (в ред. постановления Правительства РФ от 11.07.2024 № 940 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

2.4. Об испытании при приеме на работу (статья 70 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий лиц:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- 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.

Испытание при приеме на работу также не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

При неудовлетворительном результате испытания работодатель вправе 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 испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера должностного оклада (ставки заработной платы), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма работы и др.), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца до их введения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ, через заключение дополнительных соглашений.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) является обязательным условием для внесения в трудовой договор и (или) дополнительное соглашение к нему.

Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в образовательной организации.

Объём учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения представителя работников (основание: пункты 1.2 и 1.9 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 в редакции приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 № 234 (далее Порядок определения учебной нагрузки)).

Объём учебной нагрузки учебной (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагога дополнительного образования (педагогического работника).

Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется педагогическим работникам, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю в случаях, установленных пунктом 2.2 Порядка определения учебной нагрузки.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

Снижение учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, по инициативе работодателя возможно только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе педагогического 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;
- возвращения на работу педагогических работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

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, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой храниться у работодателя.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не подлежат применению.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации работодатель руководствуется частью 6.1 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 «Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется

педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ» (Зарегистрирован в Минюсте России 22.08.2022 № 69724), Письмом Минпросвещения России №СК-578/08 от 18.12.2020 «О снижении документационной нагрузки учителей», Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018 № ИП-234/09/189).

При регулировании вопросов, связанных с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, работодатель:

- применяет квалификационные характеристики, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н;

- возлагает на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

- включает в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- а) участие в разработке дополнительной общеразвивающей общеобразовательной программы;

- б) составление планов учебных занятий;

- в) ведение журнала в бумажном (электронной) форме.

2.6. Расторжение трудового договора.

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). На период приостановления действия трудового договора в отношении данного работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (основание ст.351.7 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Стороны согласились, что представитель работников имеет право знакомиться с трудовыми договорами работников.

В случае сокращения численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ работодатель не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомляет об этом выборный орган первичной профсоюзной организации, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, список сокращаемых должностей и работников, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Критериями массового высвобождения работников считаются:

- ликвидация образовательной организации, ее филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 10% и более процентов от общей численности работников образовательной организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на безвозмездной или платной основе;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- супруг (супруга) мобилизованного работника, имеющего ребенка в возрасте до восемнадцати лет, ребенка, получающего высшее образование по программам бакалавриата, специалиста или магистратуры до 23 лет (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ);
- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (основание: часть десятая статьи 351.7 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается согласно ТК РФ.

Работодатель:

- рассматривает все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием представителя работников.

- обеспечивает проведение консультаций с представителя работников по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

- обеспечивает обязательное участие представителя работников в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

- принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- не допускает расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

- не допускает увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

- способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

- в случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) выплачивает работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего месячного заработка.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется) должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 ТК РФ.

По вопросу обоснованности и законности изменений трудового договора Работник вправе обратиться в судебные органы.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.1.2. вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- ТК РФ;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601);
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ Министерства образования и науки РФ №536);
- Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее - Постановление Правительства РФ №415);
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее - Приказ Министерства образования и науки РФ №644).

3.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным

учебным графиком, согласованными с представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Начало работы 1 смены _09:00_ час., второй смены _14:00_ час. *(если организация работает в две смены)*.

Режим работы директора МАУДО «ДЮЦ «Радуга» и его заместителей определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

3.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии со статьёй 263.1 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности еженедельной работы.

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов (основание: ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливается согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения председателя трудового коллектива (ст. 103 ТК РФ).

3.5. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и Уставом образовательной организации с учётом особенностей их труда, предусмотренных Приказами Министерства образования и науки РФ № 1601 и № 536.

3.6. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (часть 1 ст. 263.1 ТК РФ).

3.7. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), о также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по просьбе супруги (супруга) мобилизованного работника.

3.8. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал в период, не совпадающий с их отпуском (каникулярный период, период отмены учебных занятий) может привлекаться для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с председателем трудового коллектива.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с председателем трудового коллектива.

Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего

времени) принимается по согласованию с представителем работников. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в организации (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок формирования списка работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

3.10. Режим рабочего времени педагогическим работникам, привлекаемым в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

3.11. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. *(статья 99 ТК РФ)*

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. Работодатель согласовывает с представителем работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения представителя работников в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника 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.

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

3.14. Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

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

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Для работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, в таких случаях им обеспечивается возможность приема пищи в специально отведённом для этой цели помещении (*кабинет «Юный кулинар»*).

3.16. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 Трудового кодекса РФ). По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- мужу, в период отпуска жены по беременности и родам;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.17. О включении периодов в стаж работы (ст. 121 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо периодов, перечисленных в ст. 121 ТК РФ, включается:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными 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 и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

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

3.18. Разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19. Замена ежегодного отпуска компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена ежегодного основного и дополнительного

оплачиваемых отпусков отпуск денежной компенсацией следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и с вредными и (или) опасными условиями труда.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (основание: ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска несовершеннолетних работников составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата:

- педагогам дополнительного образования - в размере 5000 рублей;
- младшему обслуживающему персоналу - в размере 3000 рублей;
- заведующему хозяйством - в размере одного должностного оклада;
- заместителю директора по УВР - в размере 80% к должностному окладу.

3.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с письменного согласия работника и по согласованию с представителем работников.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

3.22. В удобное для работников время по их желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ).

Работник, призванный на военную службу по мобилизации или поступавший на военную службу по контракту либо заключавший контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора с образовательной организацией имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.23. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными (опасными) условиями труда - не менее 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - не менее 3 календарных дней;
- в иных случаях - в соответствии с коллективным договором.

3.24. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день предоставляется следующим педагогическим и иным работникам:

- заместитель директора;
- методист;
- педагог-организатор;
- бухгалтер;
- заведующий хозяйством.

3.25. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст.117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

3.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (основание: ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 11.04.2023), постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714).

3.27. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в связи:

- а) бракосочетанием самого работника или детей работника - 3 рабочих дня;
- б) смертью близких родственников - 3 рабочих дня;
- в) тяжелого заболевания близкого родственника - 5 календарных дней;
- г) рождение ребенка - 3 рабочих дня;
- д) при переезде на новое место жительства - 3 рабочих дня;
- е) проводы сына в армию - 3 рабочих дня;
- ж) на юбилей (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) - 2 рабочих дня;
- з) родителям, имеющим детей - первоклассников, - 1 рабочий день (1 сентября).

и) отсутствие листов временной нетрудоспособности в течение календарного года - 3 рабочих дня.

Право на использование дополнительного отпуска за непрерывный стаж работы зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

- от 1 до 5 лет - 1 календарный день;
- от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- свыше 10 лет - 3 календарных дня.

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска не подлежат накоплению.

3.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.31. При исчислении стажа работы для выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, исключаются из подсчёта стажа, дающего право на отпуск и выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.07.2023 № 14-6/ООГ-4763 «О расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника», п.35 «Правил об очередных и дополнительных отпусках» (утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169) (в ред. от 20.04.2010)).

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

- работникам - ветеранам боевых действий (мобилизованным, контрактникам и добровольцам) предоставляются отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году (пункт 11 части 1 статьи 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (в ред. от 28.04.2023 № 148-ФЗ)).

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, на основании его письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы

продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.33. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

3.34. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» определяются Положением о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязан при приеме на работу работников знакомить их под роспись с условиями оплаты труда в МАУДО «ДЮЦ «Радуга».

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо путем перевода её в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать

календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **20** число месяца - аванс, **5** число следующего месяца - окончательный расчет за месяц.

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

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

В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой денежной компенсации, определяемой в размере не менее одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

При задержке заработной платы на срок более 15 дней работники МАУДО «ДЮЦ «Радуга» предоставляют право представителю работников либо самостоятельно принимать меры в соответствии с действующим законодательством о решении вопроса задержки выплаты заработной платы путем обращения в:

- судебные органы;
- прокуратуру;
- государственную инспекцию труда.

4.5. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и представитель работников исходят из того, что система оплаты труда работников МАУДО «ДЮЦ «Радуга», включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается локальным нормативным актом МАУДО «ДЮЦ «Радуга» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края и постановлением администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края от 21.02.2023 № 01-04-538 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Кудымкарского муниципального округа Пермского края» *(в ред. от 23.08.2024 № 01-04-2376)*.

Фонд оплаты труда МАУДО «ДЮЦ «Радуга» определяется в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым главой муниципального округа - главой администрации Кудымкарского муниципального округа Пермского края, с учетом доплат и надбавок.

4.6. Работодатель с участием представителя работников:

4.6.1. Разрабатывает Положение об оплате труда работников организации.

4.6.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

- формирования конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогов и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая от 18 до 36 часов в неделю а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда МАУДО «ДЮЦ «Радуга»;

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда (постановления Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П; от 16.12.2019 №40-П, от 27.06.2023 № 35-П);

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда), включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, продолжительности рабочего времени, утверждаемых в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

- определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год).

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- недопущения снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников организации по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Кудымкарского муниципального округа Пермского края.

4.7. При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, при этом должностной оклад специалистов, работающих в организации, устанавливается в повышенном на 25% за работу в сельской местности;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу 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 при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты) в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

4.8. Заработная плата педагогических работников, начисленная за ставку заработной платы (18 и 36 часов преподавательской работы), не может быть меньше минимального размера оплаты труда. При учебной нагрузке менее чем за ставку заработная плата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины работодателя.

4.11. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (*должностной оклад, совмещение (совместительство), премия и пр.*);

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний (*НДФЛ, Профсоюз, иные удержания*);

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

4.13. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по вине работодателя.

Время приостановки работником работы в связи с проведением в организации капитального ремонта, носящего плановый характер, считается временем простоя

по вине работодателя и оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

4.15. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательной деятельности) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам, а также других видов денежного вознаграждения, установленных по решению органов государственной власти.

4.16. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.17. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (*п.5.9 Отраслевого Соглашения*).

4.18. За педагогическими работниками сохраняется уровень оплаты труда с учётом ранее установленной квалификационной категории по истечении срока её действия в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 03.10.2018 № 350) - не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска до одного года, предоставляемого в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ» - не менее чем на 6 месяцев;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих

реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев;

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, в том числе мобилизованных для участия в СВО - до одного года;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

Оплата труда педагогических работников при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям производится с учетом квалификационной категории, имевшейся у педагогического работника по состоянию на 01.09.2023 года (п.5.10.4 Отраслевого соглашения).

4.19. При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о стимулирующих выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с председателем трудового коллектива (принцип прозрачности).

4.20. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты (основание: ст.1 Федерального закона №91-ФЗ от 22.04.2024).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Положением об оплате труда работников.

4.21. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).

4.22. За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных организациях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации. В случае привлечения педагогических работников с их согласия к этой работе сверх установленного времени им производится оплата за фактически отработанное время. Для работников, привлекаемых к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, допускается установление суммированного учета рабочего времени.

4.23. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

4.24. МАУДО «ДЮЦ «Радуга» производит индексацию заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании соответствующих решений государственного органа, органов местного самоуправления.

4.25. Решением работодателя экономия фонда заработной платы может быть направлена на стимулирующие выплаты работникам.

4.25.1. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда могут выплачиваться премии в следующих случаях:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- при рождении ребенка;
- в случае регистрации брака работника;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 и 70 лет.

Размеры премий и порядок их выплаты устанавливаются с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, утвержденным локальным нормативным актом.

4.25.2. Работникам МАУДО «ДЮЦ «Радуга» в пределах фонда оплаты труда дополнительно выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

- празднования юбилейных дат работника (50, 55, 60 и 70 лет и так далее через каждые пять лет) - в размере одного должностного оклада;

4.25.3. Работникам МАУДО «ДЮЦ «Радуга» в сложных жизненных ситуациях, в случае смерти близких родственников, болезни самого работника либо серьезной болезни близкого члена семьи, утраты личного имущества в результате пожара,

кражи или стихийного бедствия природного и техногенного характера (на основании справок из соответствующих органов (жилищно-коммунального хозяйства, внутренних дел, противопожарной службы и других служб с указанием размера нанесенного ущерба) при наличии экономии фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь, размер которой устанавливается приказом директора МАУДО «ДЮЦ «Радуга» в соответствии с конкретным случаем, но не свыше трех должностных окладов одновременно.

4.26. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется в соответствии с ч. 4 ст.139 ТК РФ.

4.27. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- со дня предоставления соответствующего документа;
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При изменении у работника ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из нового размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.28. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам предоставляются в соответствии с нормами ст. ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

4.29. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) предоставляются в соответствии со статьями 178, 292 Трудового кодекса РФ.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части 2 и 3 ст. 178 ТК РФ) 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 (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством РФ.

4.30. Работнику, работающему по совместительству и совмещающему работу с обучением, гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются только по основному месту работы.

4.31. В МАУДО «ДЮЦ «Радуга» проводится подготовка и повышение квалификации кадров за счет средств бюджета МАУ ДО ДЮЦ «Радуга».

4.32. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет МАУДО «ДЮЦ «Радуга».

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации работникам предоставляются в случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении или сведений о трудовой деятельности (ст.84.1 ТК РФ).

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

5.2. Работодатель:

5.2.1. ежегодно по окончании финансового года информирует работников, в том числе на общем собрании работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

5.2.2. разрабатывает и реализует систему мер по социальной поддержке работников МАУ ДОЦ «Радуга», в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов и др.;

5.2.3. при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам работодатель учитывает мнение представителя работников;

5.2.4. выплачивает единовременное пособие при увольнении работника в связи с выходом на заслуженный отдых (пенсию по старости) в размере одного МРОТ за счет средств работодателя.

5.2.5. оказывает работникам материальную помощь в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников;

5.2.6. на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. При этом применяются следующие нормы в отношении работников:

1) всех работников, кроме нижеперечисленных в подпунктах 2, 3, 4 настоящего пункта, - на один рабочий день один раз в три года;

2) работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в подпункте третьем - на один рабочий день один раз в год;

3) работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста - на два рабочих дня один раз в год;

4) работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, - на два рабочих дня один раз в год.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.2.7. предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха, следующих, как правило, за днём вакцинации (ревакцинации). Если работник был освобожден от работы с сохранением заработной платы в день вакцинации (ревакцинации), то дополнительно предоставляется один день. По согласованию с работодателем возможно присоединение указанных дней к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное работодателем. Основанием для предоставления указанных дней является сертификат о вакцинации (основание: письмо Роспотребнадзора и Минтруда по организации вакцинации в организациях от 23.07.2021 № 14-4/10/П-5532, Письме Минтруда РФ от 07.06.2021 № 14-4/10/П-4243 «О вакцинации работников от новой коронавирусной инфекции»).

5.2.8. Работодатель:

5.2.8.1. устанавливает педагогическим работникам, поступившим на работу в образовательную организацию в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, следующие меры социальной поддержки:

- выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 3997,46 руб. в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

- выплату дополнительной ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 1998,73 в течение одного года со дня окончания образовательной организации лицам, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования;

5.2.8.2. устанавливает выплату ежемесячной надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителю):

- со дня присвоения им высшей квалификационной категории в размере 3997,46 руб.;

- ежемесячная надбавка педагогическим работникам удостоенным государственных наград за работу в сфере образования в размере – 3 997,46 рублей;

- имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (отраслевые награды, знак) в размере 2398,48 руб.

При наличии у работника государственной и ведомственной наград выплата

надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

5.2.8.2. Ежемесячные надбавки к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), выплачиваются за фактически отработанное время независимо от учебной нагрузки (ставки) по основной занимаемой должности в образовательной организации.

Период предоставления ежемесячной надбавки устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

5.2.8.3. Должностные оклады (ставки заработной платы, базовые ставки) педагогическим работникам (в том числе руководителям) и специалистам устанавливаются в повышенном на 25% размере за работу в сельской местности.

5.2.9. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, в т.ч. пенсионерам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления (топлива) и электроэнергии.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада педагогических работников в результаты деятельности образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей профессиональных конкурсов муниципального, регионального, всероссийского уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системы образования.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение №2 к коллективному договору) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ, сроков выполнения мероприятий и ответственных лиц (*Приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 № 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»).

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности комиссии по охране труда.

6.1.4. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, с целью привлечения работников к здоровому образу жизни, проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Обеспечить:

- создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ);

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществление управления профессиональными рисками (*Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»*).

- 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;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, составление и реализация плана мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса по итогам СОУТ. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включается представитель работников;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 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, с сохранением за работниками места работы (должности) и

среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, в соответствии со ст. 226-231 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- приобретение за счет собственных средств и своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, 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, а также хранение, стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, нормы их выдачи устанавливаются работодателем на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения представителя работников.

6.2.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст.225 ТК РФ) и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

6.2.3. Организовать:

- 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 знаний требований охраны труда;

- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров на санаторно-курортное лечение работников в

соответствии с приказом Министерства труда РФ от 14 июля 2021 № 467н.

6.2.5. Создать:

- службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

- комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входит представитель работников (ст. 224 ТК РФ).

6.2.6. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда, в т.ч. инструкции по охране труда, с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

6.2.8. Не допускать 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.

6.2.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в т.ч. дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, доплату к должностному окладу (тарифной ставке), по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением к коллективному договору.

6.2.11. Предусматривать выплату единовременной денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (сверх предусмотренной федеральным законодательством), в размере МРОТ, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, при получении инвалидности в размере МРОТ.

6.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда предоставляет работнику другую работу на время устранения такой

опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в т.ч. 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, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. 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 медицинскими рекомендациями.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления.

6.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения.

6.4. Работник имеет право:

- отказаться от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;

- на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором;

- иные права, предусмотренные статьей 216 ТК РФ, иными федеральными законами.

7. ЗАНЯТОСТЬ, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ И РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

7.1. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются работодателем с участием представителя работников.

7.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.3. Сокращение работников осуществляется работодателем в случае принятия исчерпывающих мер для его недопущения:

- сокращения вакантных рабочих мест;
- отказ от совмещения должностей (профессий),
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца.

7.4. В случае массового высвобождения работников Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников (кроме пенсионеров);
- не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий известить об этом службу занятости, в письменной форме - выборный орган первичной профсоюзной организации и представить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства и т. д.).

Сторонами коллективного договора признается массовым сокращение численности или штата работников в случае увольнения 10% и более процентов от общего числа работников в течение 90 дней.

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации, представительный орган работников обязуются:

- совместно с работодателем определять преимущественное право работников на оставление на работе;

- контролировать соблюдение законодательства при сокращении численности или штата работников;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их права и гарантии;
- разъяснить порядок постановки на учёт в службе занятости и льготах, предоставляемых МАУ ДО «ДЮЦ «Радуга» в соответствии с законодательством;

7.6. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе, кроме лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-ти лет без супруга (супруги), а также одинокие лица (опекуны, бабушки, дедушки и т.п.).
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет.

7.7. Работодатель обязуется не переводить на режим неполного рабочего времени работников, предупреждённых о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы до дня увольнения.

7.8. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка и 5 часов в неделю без сохранения заработной платы.

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

8.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками (далее - молодые педагоги) считать работников в возрасте до 35 лет.

8.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первые три года их работы в образовательной организации;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- введение молодых педагогов в состав муниципального Совета молодых педагогов.

8.3. Работодатель обязуется:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогами в организации;

- утвердить Положение о наставничестве;
- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 3 года;
- выплачивать первые 3 года ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, поступившим на работу в образовательную организацию, в размере и на условиях, предусмотренных статьёй 23 Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социального развития Пермского края. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.1.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

9.1.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ.

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

9.2. Стороны обязуются:

9.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

9.2.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

9.2.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

9.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

9.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.2.6. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

10.3. До истечения срока действия коллективного договора стороны вправе по взаимной договоренности без созыва общего собрания работников вносить изменения и дополнения в коллективный договор, продлевать его действие на срок до трех лет сторон или заключить новый коллективный договор. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются в виде дополнительного соглашения, в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.4. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

10.5. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

10.6. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.7. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. Настоящий коллективный договор рассмотрен общим собранием работников МАУДО «ДЮЦ «Радуга» **«25 декабря» 2025 года** и вступает в силу с «01» января 2026 года.

10.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 2 - Соглашение по охране труда.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 86695774623375700579819917695010535788983042425

Владелец Бражкина Татьяна Тадеушевна

Действителен с 11.12.2025 по 11.12.2026