

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования «Детский
оздоровительно-образовательный
Центр психолого-педагогической
помощи «Остров»

Представитель работников:

Председатель Совета учреждения

_____/ В.С. Карцева /

«13» _____ марта _____ 2025 г.

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования «Детский
оздоровительно-образовательный Центр
психолого-педагогической помощи
«Остров»

Представитель работодателя:

Директор

_____/ Т.С. Лебедева /

«13» _____ марта _____ 2025 г.



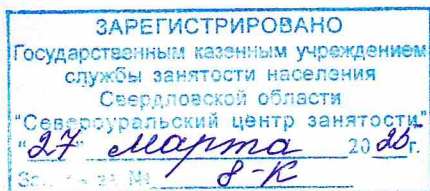
Коллективный договор на 2025–2028 годы

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный
Центр психолого-педагогической помощи «Остров»

ПРИНЯТО:

на Общем собрании трудового коллектива
МАУ ДО Центр «Остров»

Протокол № 2 от « 13 » марта 2025 г



г. Североуральск

Оглавление

Раздел 1. Общие положения.	2
Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.	5
Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	10
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	14
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	21
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.	32
Раздел 7. Социальные гарантии, компенсации и льготы.	37
Раздел 8. Разрешение трудовых споров.	38
Раздел 9. Контроль выполнения коллективного договора.....	39
Раздел 10. Приложения к Коллективному договору.	40

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения благоприятных условий деятельности Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный Центр психолого-педагогической помощи «Остров» (далее по тексту МАУ ДО Центр «Остров») и направлен на повышение социальной защищенности работников, установление социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также в целях взаимной ответственности сторон при выполнении требований действующего законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, определяет взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, призван обеспечить стабильность и эффективность работы МАУ ДО Центр «Остров».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **Работодатель** в лице директора МАУ ДО Центр «Остров» Лебедевой Татьяны Семеновны,
- **Работники** МАУ ДО Центр «Остров», интересы которых представляет Председатель совета учреждения Карцева Валентина Сергеевна.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников и его оплаты, гарантий занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в

Российской Федерации» от 19 декабря 2012 г. № 273 (далее – ФЗ № 273), Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы, Соглашением между Администрацией Североуральского городского округа, Управлением образования Администрации Североуральского городского округа и Североуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Администрацией Североуральского городского округа, Управлением образования Администрации Североуральского городского округа и Североуральской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также

руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей).

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАУ ДО Центр «Остров», расторжения трудового договора с директором МАУ ДО Центр «Остров».

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУ ДО Центр «Остров» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности МАУ ДО Центр «Остров» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации МАУ ДО Центр «Остров» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.17. Работодатель обязуется:

1.17.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с

приложениями в семидневный срок со дня подписания в ГКУ «Североуральский центр занятости» для уведомительной регистрации;

1.17.2. Довести текст коллективного договора до работников не позднее 10 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.17.3. Соблюдать положения коллективного договора при заключении индивидуальных трудовых договоров, при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров.

1.18. Работники обязуются:

1.18.1. В период действия коллективного договора, в случае своевременного и полного выполнения его условий работодателем не выступать организаторами забастовок и не участвовать в их проведении.

1.18.2. Содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.19. Стороны договорились:

1.19.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.19.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.19.3. В случае возникновения спора или конфликта, связанного с выполнением коллективного договора, разрешать их путем переговоров.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. При приеме на работу заключить с работником трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора

эффективный контракт) передается работнику, другой хранится у работодателя). Трудовой договор (эффективный контракт) о приеме на работу (выдается работнику под расписку) создается не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным.

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 на работу без испытания.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.1.3. Включить в трудовой договор обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к нему оговариваются содержание, форма, сроки выполнения работы по наставничеству.

Особенности труда работников, выполняющих работу по наставничеству, а также размер оплаты определяются Положением о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО Центр «Остров» в соответствии со ст. 351.8 ТК РФ и Федеральным законом от 09.11.2024 № 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Норма часов педагогической работы педагогическим работникам устанавливается не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Регулировать с учетом следующих условий особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями: исключить дискриминацию женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ).

2.1.6. Не допускать прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.1.7. Не допускать расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2024 № 70-ФЗ и ст. 264.1 ТК РФ (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пп. 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.1.8. Не допускать перевода с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника.

2.1.9. Прекращать трудовой договор вследствие недостаточной квалификации работника только после проведения его аттестации аттестационной квалификационной комиссией.

2.1.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации)

2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.1.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудовым кодексом Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель

также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Добросовестно выполнять работу, определенную трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и трудовую дисциплину.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.2.4. Соблюдать требования по охране труда.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания после предоставления работодателю письменного объяснения работника; в случае отказа составлять акт.

2.3.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.3.4. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава МАУ ДО Центр «Остров» проводится только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщать в письменной форме органу службы занятости не позднее, чем за 2

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между Администрацией муниципального образования, Управлением образования муниципального образования и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.1.3. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время

либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.1.4. Не допускать увольнения беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

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

3.1.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска новой работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

3.1.7. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в учреждении до момента увольнения.

3.1.8. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.9. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.10. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.1.11. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.12. Предусматривать обязательное повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учетом оплаты командировочных расходов).

3.1.13. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.14. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173–176 ТК РФ.

3.1.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.17. Предоставлять за счет внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не

впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

3.1.18. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам предоставлять методические часы (согласно педагогической нагрузке). Предусматривать возможность отсутствия работника в эти часы на рабочем месте, за исключением случаев проведения в это время общих собраний работников, педагогических и методических советов, общетрудовых мероприятий.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. В случае невозможности сохранения рабочих мест предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
- выявить возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения.

3.3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения педагогического коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения дополнительного образования (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.1.3. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

4.1.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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» с изменениями и дополнениями от 13.05.2019 г.

4.1.5. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих программы дополнительного образования с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

4.1.6. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по МАУ ДО Центр «Остров» в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

4.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия возможно только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

4.1.9. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха, при этом сохраняя оплату в одинарном размере.

4.1.10. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.1.11. В период летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

4.1.12. Предоставлять педагогическим и руководящим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в течение календарного года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 334 ТК РФ, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в РФ» и Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415 «Об ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». В организациях дополнительного образования все педагогические работники и руководители имеют ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.1.13. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.1.14. 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 (ст. 262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

4.1.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.1.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью 4 календарных дня, руководителю учреждения - 5 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

4.1.17. Предоставлять педагогическим работникам учреждения по их заявлению, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности, длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Порядок предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

4.1.18. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ, на основании их письменного заявления, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника:

- 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, 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 в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с трудовым коллективом (Приложение №1);
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с трудовым коллективом.

4.2.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные, жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по предусмотренным основаниям внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

При переводе на дистанционную работу работник по усмотрению работодателя может выполнять свои трудовые функции непосредственно на своем рабочем месте или дома.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда МАУ ДО Центр «Остров».

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

5.3.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы), исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Постановлением Главы муниципального образования соответствующего периода.

5.3.3. Разрабатывать и принимать по согласованию с Советом учреждения Положение об оплате труда работников МАУ ДО Центр «Остров», которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат за дополнительные виды работ, поощрения и материальной помощи работникам МАУ ДО Центр «Остров».

5.3.4. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».

5.3.5. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогам объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО Центр «Остров». Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.3.6. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.3.7. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану по преподаваемым дополнительным общеразвивающим программам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания в группах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, 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.

5.3.9. Выплачивать педагогам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по

сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.3.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.3.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.3.12. Устанавливать повышающие доплаты к ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.3.13. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3.14. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.3.15. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников и Положению о системе наставничества педагогических работников в МАУ ДО Центр «Остров» (ст. 351.8 ТК РФ).

5.3.16. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.3.17. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 5.1.17.

5.3.18. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, определенной Трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

5.3.19. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (в том числе работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего

времени, установленного графиками работ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.3.20. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда принимать решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Советом учреждения.

5.3.21. Принимать решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности по согласованию с Советом учреждения.

Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации Североуральского городского округа от 31.05.2017 № 639 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного

образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа», Приказом Управления образования Администрации Североуральского городского округа от 14.06.2017 № 213 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего и дополнительного образования, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Управлением образования Администрации Североуральского городского округа».

5.3.22. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.3.23. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.3.24. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 06 и 21 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ

производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

5.3.25. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

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

этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.3.27. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.3.28. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.3.29. После истечения срока действия квалификационной категории сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

5.3.30. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической

должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.3.31. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической

деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

5.3.32. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путевки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Работодатель обязуется обеспечить здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

6.1.2. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.3. Организовать работу по охране труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой не реже одного раза в пять лет с последующей сертификацией. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей Совета учреждения и комиссии по охране труда.

6.1.4. Согласовывать проведение мероприятий по охране труда, направленных на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски, с Советом учреждения. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные

должностные лица должны быть указаны в Политике по охране труда (Приложение 2).

6.1.5. Создать комитет (комиссию) с целью организации совместных действий работодателя, работников, уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

6.1.6. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.1.7. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг, работ (ст.225 ТК РФ) и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на соответствующий год.

6.1.8 Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.9. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в года, организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определения категории работников) и проверку знания требований охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

6.1.10. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно ст. 221 ТК РФ.

6.1.11. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных для работников предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), вакцинации работниками МАУ ДО Центр «Остров» в установленные сроки, согласно порядку, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.12.2020г. № 988н/1420н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, 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. (ТК РФ Статья 185.1. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 766н от 29.10.2021г., № 777н от 1 сентября 2010 г.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, принимать меры по их предупреждению в дальнейшем (ст. 227–231 ТК РФ).

6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.16. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей МАУ ДО Центр «Остров» проводить информационно-образовательную кампанию, включающую распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников

6.1.17. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

6.1.18. Предоставлять работникам информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

6.1.19. Обеспечивать мероприятия по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД,

наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников МАУ ДО Центр «Остров».

6.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.1.21. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.22. Осуществлять совместно с представителем по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

6.1.23. Обеспечить гарантию и порядок освобождения работников от работы в течение одного дня с сохранением заработной платы при проведении профилактической вакцинации на период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от инфекционных и вирусных заболеваний.

Работник освобождается от работы для проведения профилактической прививки на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и обследования.

Раздел 7. Социальные гарантии, компенсации и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ (с изменен. на 25.12.2023г.) «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Социального фонда России. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.1.2. Ходатайствовать перед Администрацией муниципального округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.1.3. При направлении в служебную командировку, в том числе и на повышение квалификации, сохранять за работником заработок того периода, в котором работник был направлен в командировку.

7.1.4. Работникам МАУ ДО Центр «Остров» при выделении путевки в санатории/профилактории работодателем предоставлять дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса).

По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Многодетным и одиноким родителям предоставлять преимущественное право при распределении путевок в летние оздоровительные лагеря.

7.2.2. По достижении пенсионного возраста выплачивать работникам единовременную материальную помощь в размере 5000 рублей из фонда экономии заработной платы.

7.2.3. Работникам, уволенным в связи с выходом на пенсию, выплачивать единовременное пособие согласно стажу работы в МАУ ДО Центр «Остров» из фонда экономии заработной платы:

от 10 до 15 лет	1 оклад
от 15 до 20 лет	1,5 оклада
от 20 до 30 лет и более	2 оклада

7.2.4. В случае смерти работника или бывшего работника, вышедшего на пенсию из МАУ ДО Центр «Остров», оплачивать ритуальные услуги из фонда экономии заработной платы на основании приказа руководителя МАУ ДО Центр «Остров».

7.2.5. Использовать фонд экономии заработной платы в целях соблюдения гарантий трудовых прав граждан, создания благоприятных условий труда и отдыха, способствующих укреплению здоровья, улучшения материального положения работников на основании Положения об использовании фонда экономии заработной платы, утвержденного работодателем.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» и Положением о порядке предотвращения и урегулировании конфликта интересов в МАУ ДО Центр «Остров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению представителя Совета учреждения обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа

представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Контроль выполнения коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, с созданием комиссии на паритетных условиях, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к коллективному договору до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.5. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

9.9. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора или пролонгации действующего коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного.

9.10. Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

9.11. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

Раздел 10. Приложения к Коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО Центр «Остров»
2. Политика (Стратегия) в области охраны труда.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 669156940959655819463310575184336563501118402987

Владелец Лебедева Татьяна Семеновна

Действителен с 28.01.2025 по 28.01.2026