

От руководителя  
Директор МБУ ДО ЦДО УКМО  
Семенов Н.И.



« 19 » 2026 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО ЦДО УКМО

Ткачёва О.С.

« 19 » 2026 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования Центр дополнительного образования  
Усть-Кутского муниципального образования  
на период с 20.02.2026 по 19.02.2029 гг.

Коллективный договор утверждён на общем собрании работников МБУ ДО ЦДО УКМО

(Протокол от 19.02.2026 № 2)

г. Усть-Кут 2026 год



АДМИНИСТРАЦИЯ УКМО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 3/26 от 24.03.2026 г.  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
АССОЦИАЦИЯ  
ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
ПРАВОВОЕ  
УПРАВЛЕНИЕ  
Усть-Кут

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Центр дополнительного образования Усть-Кутского муниципального образования (далее - МБУ ДО ЦДО УКМО, ЦДО, образовательная организация, учреждение), устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (совместно именуемые - стороны) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Территориальным отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Усть-Кутского муниципального образования на 2023 - 2025 годы (Срок действия данного Соглашения продлен на период с 01.01.2026 по 31.12.2028) Дополнительным соглашением от 16.12.2025) (далее - Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами (далее по тексту — Коллективный договор).

1.2. Предметом Коллективного договора является определение взаимных обязательств сторон, их права и обязанности с учетом взаимных интересов по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями с учётом финансово-экономического положения работодателя (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:  
Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр дополнительного образования Усть - Кутского муниципального образования в лице его представителя - директора МБУ ДО ЦДО УКМО Семенюк Натальи Ивановны (далее - работодатель);

Работники образовательной организации - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ЦДО, в лице представителя - председателя профсоюзного комитета (далее - профком) первичной профсоюзной организации ЦДО (далее - профсоюз) Ткачевой Ольги Сергеевны (далее - работники).

1.4. Первичная профсоюзная организацию ЦДО является единственным полномочным представителем работников ЦДО в интересах всех или большинства работников учреждения, делегирующим своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением в образовательной организации условий Коллективного договора.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ЦДО, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования образовательной организации, изменения ее типа, реорганизации, а также - при расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 (трёх) месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон Коллективного договора имеет право направить другой стороне договора предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трёх) лет.

При ликвидации образовательной организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, равенства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, на соблюдении определённых настоящим Коллективным договором обязательств и договоренностей. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются с привлечением обеих сторон путем ведения коллективных переговоров с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе ЦДО.

1.7. По взаимной договорённости сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью до окончания периода его действия. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ЦДО.

1.8. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе об установлении или изменении условий, норм оплаты труда, принимаются с участием профкома и учетом его мнения. Профком ЦДО осуществляет урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством РФ. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор заключается на срок не более 3 (трёх) лет, вступает в силу с момента его подписания сторонами и распространяется на правоотношения с 20 февраля 2026 года по 19 февраля 2029 года. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более 3 (трёх) лет.

1.12. После утверждения в установленном порядке текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 (трёх) дней после его подписания.

## **2. Трудовой договор и трудовые отношения**

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст.56 ТК РФ).

Трудовые отношения строятся в соответствии с трудовым законодательством РФ на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч. 1 ст. 67 и ч. 3 ст. 303 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределённый срок при постоянном характере работы.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон. При заключении срочного трудового договора указываются основания для его заключения в соответствии с требованиями ТК РФ.

2.3. В трудовой договор включаются обязательные условия в соответствии со ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором образовательной организации, являются недействительными и применяться не могут.

2.5. В соответствии с требованиями законодательства РФ работодатель обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, настоящим Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации;
- обеспечить в установленном порядке заключение (оформление и подписание) с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, в виде дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.8. Изменение требований к квалификации (к образованию, стажу и др.) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством РФ порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности.

2.9. Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим её помимо основной в той же образовательной организации (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам, работникам других организаций осуществляется с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку.

2.10. Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы по трудовому договору.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 (трёх) рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся): справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно. Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном ст. ст. 66.1 и 84.1 ТК РФ.

2.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом о прекращении трудового договора ознакомить работника под подпись. По требованию работника выдавать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись и (или) составляется акт.

2.13. В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

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

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ЦДО и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ работодатель сообщает об этом профкому не позднее, чем за 2 (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 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников работодатель обязан предупредить работников ЦДО персонально и под подпись не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения по указанным основаниям.

2.16. При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников ЦДО и возможном расторжении трудового договора с работниками (увольнении) работодатель обязан сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два (а в случае массовых увольнений - за 3 (три) месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, в установленных законодательством порядке и форме.

2.17. Считать массовым высвобождением расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации или её реорганизацией, требующей сокращения численности или штата работников, в соответствии с критериями, изложенными в пункте 3.8. Соглашения:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников образовательной организации в течение 30 календарных дней, но не менее 10 человек в образовательной организации, расположенной в городском населенном пункте.

2.18. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников работодатель обязуется:

- увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.
- в случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

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

2.19. Работодатель обязан обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ условий при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставлять работникам:

- членам семей участников СВО (призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации);
- лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- супругам военнослужащих.

2.20. При увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель не должен допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- работника, воспитывающего без матери ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 16 лет;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст.81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.21. Работодатели содействуют проведению государственной политики в обеспечении занятости населения в соответствии с Федеральным законом от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 28.11.2025) "О занятости населения в Российской Федерации".

2.22. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно,

закключается согласно ст. ст. 312.1, 312.2 ТК РФ. Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 (трёх) рабочих дней после получения от него письменного заявления. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе по инициативе работодателя.

2.23. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускать только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.24. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с требованиями ст.373 ТК РФ.

2.25. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками организации, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооружённых Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

2.26. В соответствии с Федеральным законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации "(ст. 351.7 ТК РФ) работодатель обязан сохранить рабочее место, если работник призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

2.27. Увольнение работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации 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 и квалификации.

2.28. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе, наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес

руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;

- цель обработки персональных данных; перечень персональных данных,
- на обработку которых дается согласие носителя персональных данных, перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

2.29. В трудовых отношениях работодатель также берет на себя обязательства:

- принимать меры по закреплению кадров в образовательных организациях Усть-Кутского муниципального образования;
- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;
- установить для женщин, работающих в образовательной организации, 36-часовую рабочую неделю;
- при распределении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять за педагогическими работниками объем учебной нагрузки не менее 18 часов, а также преемственность, за исключением случаев сокращения количества часов по учебным программам (планам), уменьшения количества программ;
- привлекать работников организации к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, только с письменного согласия и за дополнительную оплату.

**2.30. Профсоюз обязуется в трудовых отношениях:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем в трудовых отношениях трудового законодательства РФ, выполнением им условий настоящего Коллективного договора;
- оказывать членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства РФ с соблюдением прав работников;
- представлять интересы работников и осуществлять защиту их прав при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; при заключении Коллективного договора, а также - при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ЦДО и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников ЦДО, настоящего Коллективного договора в соответствии с положениями трудового законодательства Российской Федерации.

**Работодатель обязуется:**

3.4. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом 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 педагогических работников регулировать в соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством образования и науки Российской Федерации Приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

3.5. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113. ТК РФ.

Допускать привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений (ч.2. ст.113 ТК РФ).

3.6. Привлечение работника ЦДО к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

3.7. Привлечение работника ЦДО к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.8. В других случаях, в том числе при проведении культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий, привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения профкома ЦДО.

3.9. Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со ст. ст. 259, 268 ТК РФ.

3.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии

с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению руководителя ЦДО.

3.11. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию предоставлять другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя ЦДО.

3.12. Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.13. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, **допускать только** с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.14. Обеспечить установленные ТК РФ гарантии членам семей мобилизованных работников в части привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к служебным командировкам, а также в части преимущественного права на оставление на работе при сокращении.

3.15. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его отпуска ст. 123 ТК РФ).

3.17. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

3.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных ст. ст. 124, 125 ТК РФ. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.20. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с согласия работника и профкома.

3.21. Предоставлять педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, Приказ Минобрнауки России от 17.03.2025 N 236 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

3.22. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.24. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.25. Работникам - инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.26. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.27. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.28. На основании письменного заявления работников работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. ст. 128, 263 ТК РФ.

3.29. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации:

- устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, а для работников, выполняющих работу посменно, согласно графику сменности. Работнику, являющемуся родителем (опекуном, попечителем), для ухода за ребенком, детьми-инвалидами с детства и до достижения ими 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Работнику, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы;
- для мужчин устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю;
- для женщин устанавливается продолжительность рабочего времени в количестве 36 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I, II группы (в соответствии с медицинским заключением, предоставленным работником работодателю) устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - уборщик служебных помещений устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.30. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом 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 педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.31. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в ЦДО, с учетом мнения профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

При установлении педагогическим работникам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному согласению сторон, а также по инициативе работодателя в случаях сокращения количества групп обучающихся.

3.32. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.33. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка работников ЦДО или по соглашению между работниками и работодателем.

3.34. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

3.35. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

## **4. Оплата труда**

4.1. Система оплаты труда работников ЦДО устанавливается на основе принятой в регионе и на территории системы оплаты труда работников сферы образования, Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования Усть-Кутского муниципального образования, согласованного с профсоюзом и учредителем, Соглашения (п.4.1, трехстороннего отраслевого Соглашения) и действующего законодательства Российской Федерации.

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.

4.2. Положением об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО УКМО при регулировании запросов оплаты и нормирования труда в соответствии с п.4.2. Соглашения предусмотрено:

- зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющие квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирование месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечение прозрачности порядка, условий и критериев установления работникам образовательной организации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от 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 наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы в случаях, предусмотренных Соглашением (см. главу 1), а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.6. В соответствии с требованиями законодательства РФ (или его представитель), согласно п.4.7 Соглашения, работодатель обязан:

- утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профсоюзным комитетом;
- предупреждать работников об изменении норм и условий труда не позднее, чем за 2 месяца под подпись в соответствии со ст. 162 ТК РФ;
- знакомить работников с учебной нагрузкой по итогам тарификации под подпись;
- возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).
- обеспечить заключение с работником трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности;
- обеспечить **обязательные условия оплаты и нормирования труда**, такие как:
- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за

установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда (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 комнатами дополнительного образования и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия их установления с ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты);
- виды и условия установления премиальных выплат со ссылкой на локальный нормативный акт.

4.7. Положение об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО УКМО устанавливает критерии и показатели эффективности деятельности для определения компенсационных стимулирующих выплат.

Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ, Положением об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО УКМО, другими локальными нормативными актами образовательной организации.

4.8. Председатель или иной представитель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссии образовательного учреждения для принятия решений о установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.

4.9. На педагогических работников и работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.10. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности. Работодатель учитывает при ее расчете фактически отработанное сотрудником время на основании табелей учёта рабочего времени.

4.11. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

4.12. При отсутствии педагогическому работнику часов на ставку заработной платы работодатель производит доплату до ставки при возможности догрузки часами до соответствующей ставки.

4.13. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца - выплачивается заработная плата за первую половину месяца и 8 числа следующего месяца - выплачивается зарплата за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Изменение сроков выплаты заработной платы производится по соглашению сторон.

4.14. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию на счет, указанный в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст.136 ТК РФ), положением об оплате труда работников, другими локальными нормативными актами работодателя.

4.15. Работодатель должен выплатить работнику отпускные не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до начала отпуска.

4.16. Денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке, по соглашению сторон трудового договора. Денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.17. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. В расчетном листке работодатель извещает о:

- составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- 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;
- размерах и основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.18. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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 не начисленных 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).

4.19. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные проживанием вне места постоянного жительства (суточные), и иные расходы, произведенные работниками.

4.20. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном ст. 153 ТК РФ. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (с 262 ТК РФ).

4.21. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном ст. 152 ТК РФ.

4.22. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Каждый час работы - в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иных нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.23. За работниками сохраняется заработная плата в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, или по вине работодателя;
- во время нахождения работника на курсах повышения квалификации (в командировке) дни, совпадающие с выходным днем данного работника;
- в день прохождения квалификационных испытаний;
- в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

4.24. За педагогическими работниками, привлекаемыми к работе в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

4.25. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

4.26. Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

4.27. Оплата работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплат, сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

4.28. Работа уборщиков служебных помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, убираемые площади сверх

нормы считаются дополнительной работой, осуществляемой по правилам ст. 60.2 ТК РФ, если производится в рамках рабочего времени по основной работе, или по правилам ст. 60.1 ТК РФ, если производится в свободное от основной работы время.

4.29. Вспомогательный персонал и технические работники организации во время каникул могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, уборка, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.30. **Изменение оплаты труда** производится в соответствии с действующим законодательством РФ:

- при изменении размеров ставок заработной платы (должностных окладов);
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении непрерывного педагогического стажа, увеличения стажа (выслуги лет) для прочих работников учреждения;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

4.31. **Сроки наступления права на изменение** оплаты труда:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации - со дня принятия решения о награждении.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится с окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.32. **Работодатель берёт на себя обязательства:**

Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - не более чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также наступления срока ее назначения досрочно - не более чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не более чем на 6 месяцев;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию по истечении срока действия квалификационной категории - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям; возобновлении педагогической деятельности при увольнении в связи с выходом на пенсию; при переходе в другую образовательную организацию, в том числе в связи с увольнением

по причине сокращения численности штата работников или ликвидации образовательной организации - не более чем на 6 месяцев.

Устанавливать в течение первых трех лет работы надбавку с учетом педагогической нагрузки молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях основании Положения об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО УКМО.

Статус молодого педагога присваивается руководителем образовательной организации однократно. При этом в случае увольнения молодого специалиста из одной образовательной организации и поступления на работу в течение месяца в другую (в пределах Усть-Кутского муниципального образования) статус молодого специалиста за ним сохраняется.

4.33. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (педагогического работника), без освобождения их от работы, определенной трудовым договором, производить доплату. Размер доплаты устанавливать по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.34. Работникам образовательной организации, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почета звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, производить доплату на основании Положения об оплате труда работников МБУ ДО ЦДО УКМО.

4.35. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам и другое, что предусматривается локальным нормативным актом организации о порядке использования средств экономии по фонду оплаты труда образовательной организации, принимаемым с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.36. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования Усть-Кутского муниципального образования.

4.37. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ, в том числе по вопросам оплаты труда; рассматривать обращения членов профсоюза по вопросам оплаты труда и принимать по ним соответствующие меры реагирования (оказывать членам профсоюза необходимую правовую помощь, обеспечивать защиту их трудовых прав, обращаться в органы государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства).

4.38. Стороны в случае проведения проверки в установленном законом порядке совместно осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства установлением тарификации, порядком проведения аттестации педагогических работников организации, порядком установления выплат стимулирующего и компенсационного характера, выплатой премий работникам организации.

## **5. Охрана труда и условия улучшения охраны труда**

5.1. В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных

организациях работодатель (его представитель) в соответствии с требованиями законодательства РФ обязуется обеспечить работникам:

5.1.1. Безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям ст. ст. 214 ТК РФ.

5.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) (ст. 2 ТК РФ).

5.1.3. Проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», действующими нормативами и правилами.

5.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям законодательства по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

5.1.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, регулярный анализ и оценку в соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 года № 776н в установленном порядке:

- а) выявление опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

5.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утверждённого Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

5.1.7. Приобретение за счёт собственных средств и обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обеззараживающими средствами 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.

5.1.8. Организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

5.1.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны 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, проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров) обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

5.1.11. Прохождение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

5.1.12. Обеспечить незамедлительное принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.14. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.

5.1.15. Обеспечить своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учёт.

5.1.16. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание (ст. 216.3 ТК РФ) 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.

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

5.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Проведение совещаний по охране труда и учебы по охране труда и пожарной безопасности для всех участников образовательного процесса.

5.1.19. Создание в соответствии со ст. 224 ТК РФ комитетов (комиссий) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.20. Условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением работодателем норм и правил по охране труда.

5.1.21. Освобождение работников (председателя профкома, специалиста по охране труда) от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы, курсов по охране труда и пожарной безопасности.

5.1.22. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профкома.

5.1.23. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

## **5.2. Работники обязуются:**

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законом и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу периодические осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счёт средств работодателя.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя или руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

5.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

#### **5.4. Профсоюз в своей деятельности:**

5.4.1. Осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда в соответствии ст. 370 ТК РФ, ст. 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «Профессиональные союзы, их права и гарантии деятельности».

5.4.2. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

5.4.3. Содействует созданию комиссий по охране труда, выборам уполномоченного лица по охране труда от профсоюзного комитета.

5.4.4. Оказывает помощь членам профсоюзной организации и работникам, состоящим в профсоюзе, в совершенствовании работы по обеспечению безопасных здоровых условий труда при проведении образовательного процесса.

5.4.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, жалоб и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

5.4.6. Содействует в реализации права работника на сохранение за ним места работ (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации лиц (непосредственно на рабочем месте), вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

5.4.7. Рассматривает на заседаниях профкома вопросы выполнения Коллективного договора, соблюдения законодательства по охране труда в ЦДО.

5.4.8. Принимает участие в лице своих представителей:

- в мероприятиях по подготовке к началу учебного года;
- в мероприятиях для организации отдыха детей перед началом летней оздоровительной кампании.

### **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Гарантии и компенсации работникам ЦДО предоставляются в установленном законодательством РФ порядке в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (ст. ст. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (ст. ст. 20-22 ТК РФ);
- по условиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ и другие);
- при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);

- при получении работниками образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173—176 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования;

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных средств организации.

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.2.5. Работники учреждения, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на получение надбавки в соответствии со ст. 147 ТК РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда.

6.2.6. Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

6.2.7. Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии. Обеспечивать СИЗ.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

6.2.9. Осуществлять организацию лечебно-профилактического обслуживания.

6.2.10. Создать необходимые условия удовлетворения культурно - духовных запросов работников, массового приобщения работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

6.2.11. Предоставлять отпуск по уходу за ребёнком 3-х лет с частичной оплатой из средств социального страхования до достижения ребёнком возраста 1,5 (полтора) лет.

6.2.12. Согласно ст. 185.1 ТК РФ предоставить гарантии работникам при прохождении диспансеризации. Работодатель обязан предоставлять работнику один рабочий день один раз в 3 года для прохождения диспансеризации; работники после 40 лет имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день раз в год; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии), работникам, получающим пенсию по старости или пенсию за выслугу лет, предоставляется право на освобождение от работы на 2 рабочих дня раз в год. Это рабочее время оплачивается, рабочее место и должность за работником сохраняются. Дни предоставляются по письменному заявлению работника и согласовываются с работодателем.

6.2.13. Предоставляет преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст. 179 ТК РФ).

6.2.14. Запрет на увольнение работников предпенсионным возрастом без трудоустройства на другую работу (должность).

6.2.15. Предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) до трёх месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сёстрами и т.д.) предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.);
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель и другие члены семьи (детьми, мужьями/жёнами, братьями, сёстрами и т.д.) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

6.2.17. Обеспечить работникам образовательной организации, принимающим участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооружённых силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы Российской Федерации» следующие гарантии:

- приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.
- единовременная денежная выплата в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;
- ежемесячная выплата в размере не ниже средней заработной платы работника в период прохождения им военной службы или оказания им

добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

6.2.18. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в муниципальной образовательной организации.

6.2.19. Предоставлять работникам образовательной организации во внеурочное время условия и возможность использования помещений ЦДО (спорт- и танцзалы, спортивные площадки) для проведения культурных и спортивных мероприятий, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

### **6.3. Стороны договорились:**

6.3.1. Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 16.04.2025 N 501 "Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки", сотрудник имеет такие гарантии: сохранение рабочего места; средней месячной заработной платы за время отсутствия на рабочем месте; оплату командировочных расходов.

В случае командировки внешнего совместителя он должен оповестить об этом руководителя на основном месте работы, подать заявление на неоплачиваемый отпуск и предоставить копию приказа о командировании с другого места работы или свидетельствующую о направлении в командировку справку.

Оформление и оплату командировки по совместительству работодатель производит по общим правилам (ст. ст. 167,287 ТК РФ). Внутреннему совместителю, как и внешнему, командировочные расходы на проезд, проживание и т. п. оплачиваются в обычном порядке (суточные выплачиваются в одинарном размере). При расчете среднего заработка совместителя учитываются выплаты по должности, указанной в приказе о командировке.

В период служебной командировки по совместительству работник-совместитель освобожден от исполнения трудовых обязанностей по основному месту работы, следовательно, он может выполнять командировочное задание в течение полного рабочего дня (смены) (ст. 284 ТК РФ). При этом вне зависимости от основной работы продолжительность работы по совместительству не может превышать половины нормы рабочего времени за учетный период: работа совместителя не должна превышать 4 часа в сутки и 20 часов в неделю. Для соблюдения ограничения рабочего времени за учетный период в таблице учета рабочего времени следует отражать количество отработанных совместителем часов в командировке кодом «К». Часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, являются сверхурочными и должны оплачиваться в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ).

Если работник-совместитель направляется в командировку как основной работник, ему придется согласовать с работодателем по совместительству отпуск (либо за свой счет). Если работник направляется как совместитель, отпуск (или отпуск без сохранения заработной платы) оформляется на основной работе. Сохранение среднего заработка и компенсация расходов осуществляются работодателем, отправившим работника в командировку. Если же в командировку работника-совместителя направляют оба работодателя, средний заработок сохраняется по обоим должностям, а расходы делятся между работодателями по договоренности. Если же второй работодатель не предоставил работнику отпуск и с ним не были согласованы все вопросы, либо руководитель не был извещен об отсутствии работника на рабочем месте, в связи с отъездом в командировку, работодатель может применить меры административного воздействия как за прогул. Если сотрудник-совместитель не предупредил руководителя на основном месте работы, тот вправе его уволить в соответствии со ст. ст. 192 и 193 ТК РФ. Если работник откажется от

командировки, работодатель может привлечь его к дисциплинарной ответственности за невыполнение условий трудового договора и своих должностных обязанностей.

6.3.2. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности первичной профсоюзной организации ее выборного органа по вопросам реализации социально-экономических прав и гарантий работников ЦДО.

6.3.3. Применять с учетом мнения профкома меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

#### **6.4. Профсоюз обязуется:**

- оказывать членам профсоюза материальную помощь в случаях и размерах, устанавливаемых Положением о социальной защите членов профсоюза.
- организовывать и при наличии возможности, финансировать проведение культурных, спортивно-оздоровительных мероприятий работников ЦДО.

### **7. Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель признает профком как представителя работников образовательной организации, уполномоченного на то общим собранием работников ЦДО.

#### **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ЦДО, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

7.2.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать с принятых мер указанным органам и уполномоченным лицам.

7.2.4. Бесплатно предоставлять профкому, комиссиям профсоюза:

- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты ЦДО для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками;
- оргтехнику и средства связи.

7.2.5. Обеспечивать по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 (двух) лет после их окончания по следующим основаниям (ст. ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.2.7. С учётом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (помимо общего порядка увольнения) производить увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления ими своих полномочий и в течение 2 (двух) лет после их окончания по следующим основаниям (ст. ст. 374, 376 ТК РФ):

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.2.8. Соблюдать в соответствии со ст. 373 ТК РФ порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

7.2.9. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая стимулирование труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ).

7.2.10. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, независимо от членства в профсоюзе, по следующим основаниям:

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

7.2.11. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ).

7.2.12. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных ч.1 ст.374 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.2.13. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителя профкома с правом его участия в голосовании и учётом его мнения при принятии решения комиссии (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

### **7.3. Профсоюз и профком обязуется:**

7.3.1. Защищать трудовые права и свободы всех работников ЦДО в соответствии с нормами, предусмотренными гл. 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами».

7.3.2. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза и других работников ЦДО, независимо от членства в первичной профсоюзной организации, по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3.3. Принимать действенное участие в работе комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 Закона № 273-ФЗ), в том числе для разрешения конфликта интересов в сфере образования.

7.3.4. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

7.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений Коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.3.6. Принимать участие в работе аттестационной комиссии ЦДО.

7.3.7. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации учреждения о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

7.3.8. Контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений.

7.3.9. Силами уполномоченного по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

7.3.10. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении.

7.3.11. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.3.12. Обеспечивать сбор предложений от членов профсоюза по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

7.3.13. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- расходованием фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;
- ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

7.3.14. Первичная профсоюзная организация ЦДО:

- участвует в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;
- оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи;
- осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников организации; способствует сплочению коллектива и предотвращению конфликта интересов в образовательной организации;
- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **8. Аттестация педагогических работников**

8.1. Аттестация работников проводится в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ЦДО. В соответствии с ТК РФ проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности обязательно для педагогических работников (педагогов) (Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), это прямо

закреплено в ст.48 данного закона. Периодичность аттестационных проверок для педагогов - 1 раз в 5 лет.

Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 N 73696) Положением об аттестации работников ЦДО. Порядок проведения аттестации может регламентироваться актами, не носящими нормативный характер, но не противоречащими законодательству РФ.

8.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (обязательная аттестация на соответствие квалификации и профессиональным стандартам). Если педагог совмещает должности, он аттестуется по каждой из них. Помимо действующих педагогов, обязательную аттестацию сдают молодые специалисты после 3 лет работы педагогом;
- установления квалификационной категории (добровольная аттестация) - проводится по инициативе работника и нужна для перехода на более высокую категорию.

8.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательной организацией (далее - аттестационная комиссия) в соответствии с распорядительным актом работодателя.

8.4. В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- a) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- b) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- c) беременные женщины;
- d) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- e) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- f) отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "d" и "e" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "f" настоящего пункта, возможна не ранее чем через один год после их выхода на работу.

8.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. Проведение аттестации для каждого педагогического работника, аттестуемого с целью установления квалификационной категории, с начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией не должно превышать 60 календарных дней.

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральных государственных органов, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми федеральными государственными органами, в ведении которых эти организации находятся, а в отношении педагогических работников организаций, находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций (за исключением педагогических работников организаций, находящихся в ведении федеральной территории "Сириус", и частных организаций, находящихся в федеральной территории "Сириус"), проведение аттестации осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

8.7. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

8.8. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

8.9. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

Заявления в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления в аттестационную комиссию о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории подаются педагогическими работниками, имеющими (имевшими) по одной из должностей первую или высшую квалификационную категорию.

Заявления в аттестационную комиссию рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально, а также осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроках, формах и способах проведения аттестации.

Проведение аттестации педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа их профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов

профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах. При аттестации педагогических работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, её проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

8.10. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

8.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) - педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.12. По итогам аттестации возможно премирование сотрудника за достигнутые успехи на рабочем месте, либо его повышение по должности. Кроме того, по результатам проверки квалификации может быть принято решение о направлении работника на обучение. По итогам аттестации работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.13. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

8.14. Работодатель обязуется не прибегать к увольнению работников в связи с их плохими аттестационными результатами, но не исключая такую возможность в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Расторгнуть трудовой договор с сотрудником по итогам аттестации можно по соглашению сторон или желанию самого сотрудника.

## **9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

9.1. В соответствии со ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направление работников на прохождение для собственных нужд, определяет работодатель.

9.2. Направление педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности осуществляется в соответствии с п. п. 2п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

9.3. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором и законодательством РФ.

9.4. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

9.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

9.6. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

9.7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ЦДО;
- работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, и перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный (учебный) год с учетом перспектив развития образовательной организации;
- работодатель своевременно организывает профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников, повышать квалификацию педагогические работники вправе не реже чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников осуществляется опережающее обучение трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- проведение аттестации педагогических работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами по ее результатам работникам устанавливаются соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.8. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения промежуточной аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре и (или) локальном акте образовательной организации).

## 10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

### Ответственность сторон

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за выполнением работодателем условий Коллективного договора в период его действия.

#### 10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

10.2.2. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством РФ.

10.2.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие Коллективный договор обязуются:

- предоставлять в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываться о его выполнении на общем собрании работников ЦДО не реже одного раза в год.



10.2.4. Стороны несут ответственность в случае невыполнения условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.2.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством РФ.

## 11. Общие условия

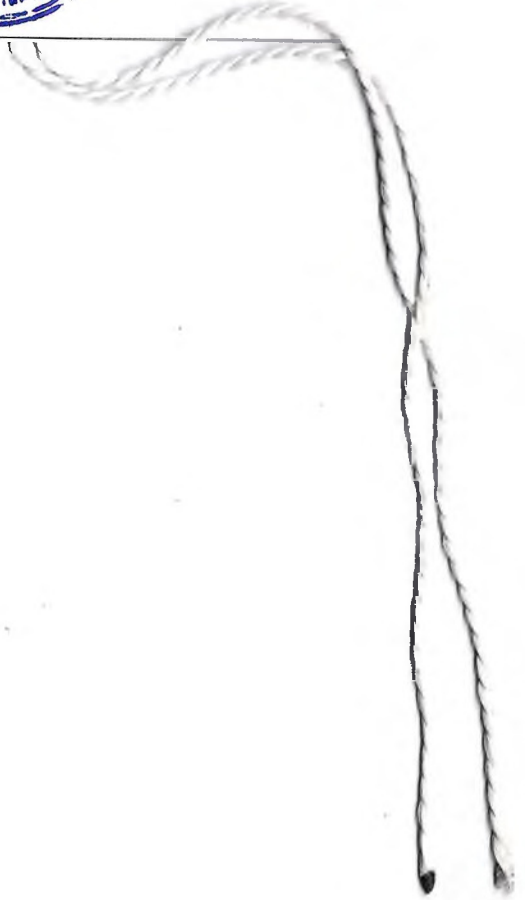
11.1. Работодатель обязуется в течение 3 (трёх) дней со дня подписания довести текст Коллективного договора до сведения работников;

11.2. Работодатель обязуется в течение 7(семи) дней со дня подписания Коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган местного самоуправления.

<b>От работодателя:</b> Директор МБУ ДО ЦДО УКМО  Н.И. Семенюк «__» _____ 2026 г.	<b>От работников:</b> Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ЦДО УКМО  О.С. Ткачева «__» _____ 2026 г.
---	--



Директор МБ ДО ЦПО УКМО:  
Н.И. Семенюк



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849478

Владелец Семенюк Наталья Ивановна

Действителен с 04.09.2025 по 04.09.2026