

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования  
Центр дополнительного образования**

617762 Пермский край, г. Чайковский, ул. Мира, 39а,

ОГРН 1025902034410  
ИНН 5920012408  
телефон +7 (34241) 3-36-62

электронная почта cdochaik@do.permkrai.ru  
количество работников 80  
количество членов Профсоюза 53  
охват профсоюзным членством 66%

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2025 – 2028 годы**

**Принят на общем собрании  
Протокол №1  
«03» сентября 2025 г.**

Министерство труда и социального  
развития Пермского края

Коллективный договор  
уведомительно зарегистрирован

№ 493 "23" 12 2025 г.

Подпись *Конч*

**От работников:**

Председатель ППО  
МАУДО ЦДО  
г. Чайковский

*Елькин* / Елькина Е.А.

«03» сентября 2025г.

**От работодателя:**

Директор  
МАУДО ЦДО



Андреева И.Р.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3-4
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5-7
3. Рабочее время и время отдыха	7-13
4. Оплата и нормирование труда	13-16
5. Кадровая политика. Гарантии обеспечения занятости работников	16-18
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	18-20
7. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	20-21
8. Охрана труда и здоровья	21-25
9. Поддержка молодых педагогов	25-26
10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту	26-27
11. Дополнительное профессиональное образование работников	27-29
12. Социальное партнёрство	29-33
13. Гарантии профсоюзной деятельности	33-35
14. Контроль за выполнением коллективного договора.	35

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые условия в целях повышения эффективности работы Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования (далее – МАУДО ЦДО) и обеспечивает трудовые и социально-экономические интересы работников МАУДО ЦДО.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МАУДО ЦДО;
- работники образовательной организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашением между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024-2026 годы (далее – Соглашение между Минобразования ПК и Крайкомом), Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации Чайковского городского округа, на 2024-2026 годы (далее – Соглашение).

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников МАУДО 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО ЦДО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, но профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение социально-трудовых прав работников – не членов профсоюза.

1.6. Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета (профбюджета), предоставляются только членам профсоюза первичной профсоюзной организации.

1.7. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй ст. 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.8. В соответствии со ст. 54 ТК РФ работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.9. Локальные нормативные акты МАУДО ЦДО, содержащие нормы трудового распорядка, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.10. 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.

1.11. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (ст. 12 ТК РФ).

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, заключив дополнительное соглашение.

1.13. Договор сохраняет свое действие в случае замещения лиц, его подписавших.

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

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.1.** Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**2.1.1.** Трудовой договор с работниками МАУДО ЦДО заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий его применения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом и Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) ст. 59.

**2.1.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, законодательными и правовыми нормативными документами, уставом и другими локальными актами МАУДО ЦДО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

**2.1.3.** Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

**2.2.** Стороны договорились о том, что:

**2.2.1.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными законами. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

**2.2.2.** Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

**2.2.3.** Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом МАУДО ЦДО, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в МАУДО ЦДО и относящимися к трудовой функции работника.

2.3.2. Своевременно и в полном объёме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный Фонд России на:

2.3.3. обязательное медицинское страхование;

2.3.4. выплату страховой части пенсии;

2.3.5. обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;

2.3.6. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.3.7. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек – в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек – в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.3.8. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.3.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

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

нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.3.11. В день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ТК РФ ст. 84.1). или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.4.2. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) для обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с графиком учета рабочего времени.

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад).

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (порядок определения учебной нагрузки, оговориваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.6. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

3.6.1. нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

3.6.2. ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника, коллективным договором, принимаемыми в порядке, предусмотренным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

3.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки РФ № 1601, в том числе:

- 3.10. по взаимному согласию сторон;
- 3.11. по инициативе работодателя в случаях:
- 3.12. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

3.13. восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

3.14. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

3.15. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

3.16. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества объединений дополнительного образования, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.17. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в объединениях дополнительного образования. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком, в том числе опекаемым, до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.19. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) и трудовыми договорами (ТД).

3.20. Составление расписания учебных занятий осуществляется педагогом самостоятельно с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей,

которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.21. При составлении расписаний учебных занятий предусматриваются не менее двух выходных дней в неделю. Единый методический день в учреждении устанавливается ежегодно приказом руководителя учреждения, он является обязательным для посещения всеми педагогическими работниками.

3.22. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.23. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.24. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.25. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

3.26. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда и стимулирования работников МАУДО ЦДО.

3.27. В соответствии с ТК РФ (ст. 115) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (удлиненный основной отпуск) предоставляется педагогическим работникам. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом обеспечения нормальной работы МАУДО ЦДО и благоприятных условий для отдыха работников.

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

3.29. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.30. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

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

3.32. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, продолжительность которых составляет не менее трех календарных дней.

3.33. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (дополнительные дни отдыха) работникам на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

3.33.1. в связи со смертью близких родственников (родители, дети, супруги) – до 3 рабочих дней;

3.33.2. в связи с регистрацией брака работника – до 3 рабочих дней;

3.33.3. в связи с регистрацией брака детей работника- 1 рабочий день;

3.33.4. в связи с рождением ребенка (отцу) – 1 рабочий день;

3.33.5. в связи с началом учебного года родителям первоклассников – 1 рабочий день;

3.33.6. в связи с проводами детей на военную службу – 1 рабочий день;

3.33.7. в связи с переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;

3.33.8. при отсутствии дней нетрудоспособности по болезни в течение учебного года – 3 рабочих дня;

3.33.9. председателю профкома – 1 рабочий день;

3.33.10. заместителю председателя профкома – 1 рабочий день;

3.33.11. документоведу за работу с архивом – 2 дня;

3.33.12. членам комиссий – до 3 рабочих дней;

3.33.13. 1 раз в 3 года работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ) с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы;

3.33.14. 1 раз в год работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – 1 рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы;

3.33.15. 1 раз в год работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья – 2 рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка с предоставлением работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

3.34. Предоставить работнику по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуска без сохранения заработной платы, том числе в обязательном порядке (ст. ТК.128):

3.34.1. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

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

3.34.3. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

3.34.4. родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

3.34.5. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней на основании его письменного заявления в указанный им срок. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК);

3.34.6. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.34.7. педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (в порядке, установленном Приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года»).

3.35. Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

#### 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Чайковского городского округа, Положением о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования, Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центра дополнительного образования.

4.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников МАУДО ЦДО в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, закрепляются в коллективном договоре, локальных актах. Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников МАУДО ЦДО согласуется с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной

работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.6. Время простоя по вине работодателя, если работник предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя не по вине работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8. Сроки финансирования устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработка плата в МАУДО ЦДО выплачивается 2 раза в месяц: 5 числа следующего месяца – заработка плата за вторую половину месяца (окончательный расчет) и 20 числа текущего месяца – заработка плата за первую половину месяца (аванс). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработка платы производится накануне этого дня.

4.9. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) высшей квалификационной категории, ему устанавливается

надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

4.10. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителю), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

4.11. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителю), имеющим отраслевые награды (за исключением почётных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается надбавка в соответствии со ст.23 Закона Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае». При наличии государственной и отраслевой наград выплата надбавки производится по одному максимальному основанию.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.13. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАУДО ЦДО не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, определенным ст. 23 Закона об образовании в Пермском крае.

4.14. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Постановлениями Правительства РФ и Пермского края. (ст.134 ТК). Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулировании

работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования.

4.15. соответствии со ст. 133 ТК месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.16. Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п. (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

4.17. Стимулирующие выплаты руководителю назначает учредитель.

4.18. Выплаты стимулирующего характера работникам определяются комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования.

4.19. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.20. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработка плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

## 5. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились:

5.1. Принимать меры по сохранению рабочих мест.

5.2. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой ст. 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

5.3. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или

штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

5.6. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- гражданам предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие: матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, попечители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций профсоюза (п. 7.5.3. Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза).

5.7. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя с работником.

5.8. Проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри МАУДО ЦДО на освободившиеся места.

5.9. Обеспечивать трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности штата работников МАУДО ЦДО.

5.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных 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».

## 6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

6.1. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г.№ 196.

6.2. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

6.3. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основании оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

6.4. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссией учреждения.

6.5. При проведении аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии учреждения входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.6. Непрохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

6.7. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

6.8. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

6.9. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТКРФ.

6.10. На основании приказа руководителя образовательного учреждения, педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста полутора (трёх) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев);
- длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Минобрнауки России от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска до одного года»;
- работы в образовательном учреждении менее 1 года (в случае перехода в другое учреждение);
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);
- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;
- педагогическим работникам, которым до пенсии осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продлевается.

6.11. Квалификационная категория (первая или высшая), установленная по одной из педагогических должностей, учитывается за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при условии совпадения по обеим должностям профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, в случаях, определенных п.4.13. Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией профсоюза работников

народного образования и науки РФ по регулированию социально трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024-2026 годы.

6.12. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (гл. 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

7.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется информировать работодателя о наступивших основаниях для выплат социального характера не позднее, чем за 3 рабочих дня (кроме чрезвычайных обстоятельств).

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных учредителем:

7.2.1. Производит выплаты социального характера, а именно: выплачивает единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- при наступлении юбилейной даты (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) – 10000 рублей;
- на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей – 5000 (пять тысяч) рублей; самого умершего работника – 10000 (десять тысяч) рублей;
- на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 10000 (десять тысяч) рублей;
- при тяжелом материальном положении в размере 5000 (пять тысяч) рублей;
- по другим уважительным причинам в размере 5000 (пять тысяч) рублей.

7.2.2. Выплачивает единовременную премию работникам (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- в размере 1000 (тысячи) рублей при награждении Благодарностью Управления образования администрации Чайковского городского округа, Благодарностью Главы Чайковского городского округа;
- в размере 2000 (две тысячи) рублей при награждении Благодарственным письмом Управления образования администрации Чайковского городского округа, Благодарственным письмом Главы Чайковского городского округа;

- в размере 3000 (три тысячи) рублей при награждении Почётной грамотой Управления образования администрации Чайковского городского округа, Почётной грамотой Главы Чайковского городского округа, Почётной грамотой Министерства образования и науки Пермского края, знака «Ветеран труда Пермского края»;
- в размере 4000 (четыре тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

7.2.3. В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители выборных профсоюзных органов.

7.2.4. Квалификационная категория (первая или высшая), установленная по одной из педагогических должностей, учитывается за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория при условии совпадения по обеим должностям профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств организации, направляемых на оплату труда, в случаях определенных п.4.13. Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024-2026 годы.

7.2.5. Работодатель при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение риска повреждения здоровья.

8.2. Стороны обязуются обеспечивать:

- по инициативе работников и (или) по инициативе работодателя выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по оценке профессиональных рисков, по проверке знания требований охраны труда и по вопросам оказания первой помощи пострадавшим; по расследованию несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися во время образовательного процесса; по проведению осмотров зданий и сооружений образовательной организации; по приёмке

кабинетов, спортивных сооружений, территории образовательной организации и учреждения в целом на готовность к новому учебному году, других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

8.3. Стороны обязуются:

8.3.1. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности образовательной организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда.

8.3.2. Контролировать выполнение работодателем предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.4.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками.

8.4.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять средства на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценку профессиональных рисков, медицинские осмотры работников за счет средств учреждения.

8.4.5. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

8.4.6. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда.

8.4.7. Обеспечивать проведение в соответствии с действующим законодательством профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

8.4.8. Разрабатывать и утверждать по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии с действующим

законодательством. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на всех рабочих местах.

8.4.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу сертифицированных средств индивидуальной защиты, специальной одежды, смывающихся и обезвреживающих средств.

8.4.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.4.12. Информировать работников об условиях и охране труда на 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.

8.4.13. Регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

8.4.14. Проводить расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса, микроповреждений (микротравм) с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.4.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.4.16. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

8.4.17. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

8.4.18. Обеспечивать прохождение работниками за счет средств работодателя обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством».

8.5. Работники обязуются:

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

8.5.2. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда.

8.5.3. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

8.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также психиатрические освидетельствования и внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.6. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.5.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6.2. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.

8.6.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по оценке профессиональных рисков;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

8.6.4. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за условиями и охраной труда.

8.6.5. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

8.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

8.6.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

## 9. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## 10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призывае на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работников сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное

обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

## 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

11.2. 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 путем заключения договора между работником и работодателем.

11.3. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя.

11.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

11.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

11.6. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

11.7. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

11.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

11.9. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

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

11.11. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

11.12. 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 аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## 12. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

12.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

12.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

12.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

12.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

12.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

12.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.2.1. Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

12.2.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ТК РФ ст. 30 и 31), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (ТК РФ часть 6 ст. 377).

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

12.2.4. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (ТК РФ глава 58).

12.2.5. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устраниению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.2.6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

12.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

12.4. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой ст. 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

12.5. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ); другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

12.6. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ.

12.7. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

12.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.8.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

12.8.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

12.8.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.8.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

12.8.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности, в том числе в электронном виде) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального Фонда Российской Федерации;
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

12.8.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

12.8.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

12.8.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

12.8.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

12.8.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.8.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12.8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

12.8.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

12.8.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

12.8.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12.8.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

### 13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ

13.1. В соответствии со ст. 29 и ст. 37 ТК РФ профсоюзный комитет как первичная профсоюзная организация является представителем всех работников учреждения в переговорах по вопросам коллективного договора.

13.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

13.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

13.4. Работодатель принимает решения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

13.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы

перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

13.7. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МАУДО ЦДО, оформленного протоколом, состав которой утверждается приказом директора учреждения с обязательным включением председателя выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, кратковременной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

13.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

13.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

13.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

13.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

13.13. Для представления интересов работников МАУДО ЦДО в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации выборный орган первичной профсоюзной организации принимает на себя следующие обязательства:

13.13.1. Способствовать социальному партнерству и снижению социальной напряженности в коллективе МАУДО ЦДО.

13.13.2. Обеспечивать регулярное информирование работников МАУДО ЦДО о принимаемых мерах по их защите.

13.13.3. Контролировать соблюдение социальных гарантий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края и Чайковского городского округа.

13.13.4. Оказывать помощь в ознакомлении вновь прибывающих работников с правами и льготами.

13.13.5. Контролировать правильность расходования ФЗП, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

13.13.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся работников в санаторно-курортном лечении. Содействовать оздоровлению работников и их детей в санаториях, профилакториях, домах отдыха, в летних оздоровительных формированиях.

13.13.7. Принимать организационное участие в проведении конкурсов и праздников в МАУДО ЦДО.

#### 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Стороны договорились:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МАУДО ЦДО один раз в год.

14.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.9. В случае возникновения споров, связанных с выполнением взаимных обязательств, последние разрешаются в порядке, предусмотренном Законом Пермской области «О социальном партнёрстве в Пермском крае» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

14.10. Отчёт о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на совместном совещании представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации МАУДО ЦДО и общем собрании коллектива.

КОПИЯ ВЕРНА

Прошнуровано и пронумеровано  
35 (Гурьевске пять)

листов.

директор МАУДО ЦДО  
И.Р. Андреева

2025 г.

