

Пермский край, г.Березники, ул.Веры Бирюковой, д.9,  
тел. (3424) 23-21-92

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования  
«Детско-юношеский Центр «Каскад»  
на 2023-2025 гг.

От работодателя:



Директор  
МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»

В.А.Трынкина

«19» июня 2023 г.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»

 Т.А.Наставникова

«19» июня 2023 г.

Принят  
на общем собрании  
трудового коллектива  
«19» июня 2023 г.  
Протокол № 2/23



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеский Центр «Каскад»» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (председателя профкома);
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.10. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 ТК РФ):

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления Учреждения с правом совещательного голоса;
- другие формы, определенные трудовым законодательством, учредительными документами, Уставом Учреждения, другими локальными актами Учреждения.

1.12. Работодатель и трудовой коллектив Учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности работников, подписывать коллективный договор, участвовать в разрешении коллективных трудовых споров.

Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

1.13. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения права и обязанности сторон настоящего коллективного договора переходят к правопреемнику Учреждения и его работникам.

1.16. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.18. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия коллективного договора – 3 года: с «19» июня 2023г. по «19» июня 2026г.

1.20. Стороны коллективного договора обязуются использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также снижения социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

1.21. Стороны коллективного договора совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ход реализации коллективного договора, итоги его выполнения освещаются на общих собраниях работников Учреждения, официальном сайте Учреждения.

## **II. Обязанности работодателя**

2.1. Исключительным правом и обязанностью работодателя является право планирования, управления, контроля деятельности Учреждения: прием, увольнение, перевод, повышение квалификации работников. Работодатель признает, что главная ценность Учреждения – его работники, и делает все возможное для их успешной творческой деятельности.

2.2. Работодатель обязуется незамедлительно рассматривать просьбы, заявления, предложения работников по социально-трудовым вопросам, предоставленные в письменном виде. Срок рассмотрения представленных вопросов не может превышать: по текущим вопросам – 5 дней, по перспективным и сложным – 15 дней.

2.3. Работодатель осуществляет подготовку (переподготовку) и (или) повышение квалификации работников 1 раз в 3 года за счет средств Учреждения (и Учредителя), в остальных случаях – при наличии средств Учреждения, по договору работника с работодателем на условиях полного или частичного финансирования.

2.4. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов трудовой деятельности, поддержания здоровья работников.

2.5. Работодатель выделяет средства на периодические медицинские осмотры работников (ст. 214, 220 ТК РФ); на улучшение условий труда (ст. 41 ТК РФ – с учетом финансово-экономического положения работодателя).

2.6. Работодатель обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда на основании действующих положений.

2.7. Работодатель представляет интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными, общественными и другими органами.

2.8. Работодатель обеспечивает участие представителей работников Учреждения в работе коллегиальных органов управления Учреждением при

рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением.

2.9. Работодатель предоставляет другой стороне коллективного договора полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников Учреждения.

2.10. Работодатель соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Включает представителей профсоюзных организаций в состав членов коллегиальных органов управления Учреждением.

Предоставляет выборному профсоюзному органу, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи.

2.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- очередность предоставления отпусков;
- разработка и обсуждение проектов локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников Учреждения, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников Учреждения;
- согласование проектов трудовых договоров (эффективных контрактов);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- правила и инструкции по охране труда;
- аттестация и награждение работников;
- другие вопросы.

2.12. При принятии решения о сокращении штата работников Учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить профкому о сокращении штатных единиц не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.13. Работодатель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность работников и выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они

влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.14. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платежными поручениями Учреждения.

2.15. Работодатель проводит работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста, практикует институт наставничества, вводит дополнительные формы поощрения молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Учреждения.

Предоставляет членам Совета молодых педагогов профсоюзной организации свободное время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.

### **III. Обязанности работников**

3.1. Обязанностью работников Учреждения является полное использование рабочего времени для производительного и качественного труда.

3.2. Каждый работник Учреждения обязан выполнять определенную трудовым договором функцию, Устав Учреждения, должностную инструкцию, Правила внутреннего трудового распорядка, график работы Учреждения и иные локальные акты.

3.3. Работники Учреждения должны повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденным графиком.

3.4. Работники Учреждения обязаны:

- соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности;

- бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов Учреждения, а также к имуществу других работников Учреждения;

- незамедлительно сообщать непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- своевременно сообщать администрации Учреждения о своем выходе на больничный;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- проходить в установленном действующим законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

3.5. Согласно статье 241 ТК РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.6. Согласно статьям 214, 220 ТК РФ работники Учреждения должны проходить в установленном порядке обязательный предварительный (при приеме на работу) и периодический медицинские осмотры.

#### **IV. Обязанности профсоюзного комитета**

4.1. Профсоюзный комитет принимает меры к безусловному выполнению действующего Трудового кодекса РФ, Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», положений настоящего коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.2. Профком выражает, представляет и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников Учреждения – членов профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ – интересы всех работников Учреждения.

4.3. Профсоюзный комитет строит взаимоотношение с работодателем на принципах социального партнерства, способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

4.4. Профсоюзный комитет содействует разрешению индивидуальных трудовых споров, возникающих между работодателем и работниками Учреждения путем участия в комиссии по трудовым спорам, которая создается из равного числа представителей работодателя и работников.

4.5. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам охраны труда, трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам, осуществляет информирование трудового коллектива об изменениях трудового законодательства.

4.6. Профком оказывает членам профсоюза материальную помощь из средств фонда профсоюзных взносов (при наличии средств), разрабатывает критерии оказания материальной помощи, доводит данные критерии до сведения трудового коллектива.

4.7. Профсоюзный комитет осуществляет организацию культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, выделяет средства (членам профсоюза) на проведение данных мероприятий.

4.8. Профком ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки.

4.9. Профком принимает участие в решении вопросов развития образовательного процесса, укрепления материально-технической базы Учреждения.

4.10. Представители профсоюзного комитета участвуют в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

4.11. Профком планирует свою деятельность, отчитывается о проделанной работе перед членами профсоюза.

4.12. Профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

## **V. Трудовой договор**

5.1. Работник реализует свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) о работе в МАУ ДО ДЮЦ «Каскад».

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

5.3. В соответствии с трудовым договором работодатель обязан предоставить работнику работу по соответствующей трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приеме на работу.

5.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, пожарной безопасности, другими локальными нормативными актами, действующим в Учреждении.

5.6. В трудовом договоре педагогических работников оговаривается учебная нагрузка в соответствии с нормативным правовым актом, устанавливающим продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

5.7. При приеме на работу для работников устанавливается испытательный срок, период действия которого отражается в трудовом договоре. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

5.8. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.9. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

5.10. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

5.11. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

5.12. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

5.13. В случае организационных или технологических изменений условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудового договора, работодатель в срок не менее чем за два месяца ставит об этом в известность работника и выборный орган первичной профсоюзной организации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии со ст.77 ТК РФ.

5.14. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.15. Расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по инициативе работодателя по пункту 2, по подпункту «б» пункта 3, по пункту 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.16. Увольнение по инициативе работодателя руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной

работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Профсоюза.

## **VI. Оплата труда. Материальное стимулирование, социальные гарантии**

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования муниципального образования «Город Березники», утвержденное постановлением администрации города, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения, Положением об оценке эффективности труда работников Учреждения, условиями трудового договора.

В области оплаты труда стороны договорились:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в рублях.

6.2. Выплату заработной платы производить дважды в месяц в соответствии с утвержденными лимитами бюджетных обязательств, предоставленных управлением по вопросам образования заявками в следующие сроки:

- на выплату заработной платы за 1-ую половину месяца 25 числа текущего месяца;

- на выплату заработной платы за 2-ую половину месяца 10 числа месяца, следующего за расчетным;

- отпускные выплачиваются не позднее чем за три дня до начала отпуска.

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении 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 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.

6.3. Месячная заработная плата работника Учреждения, 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.

6.4. Оплата труда педагогов дополнительного образования включает: базовую часть, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

Оплата труда педагогических работников, непосредственно не осуществляющих образовательный процесс, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего и административно-управленческого персонала включает: должностные оклады, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается в тарификационных списках. При составлении тарификации учитываются педагогический стаж, профессиональное образование, квалификационная категория. Предварительная тарификация на новый учебный год составляется до 1 июня, перед уходом педагогических работников в отпуск.

6.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера производится по результатам оценки эффективности труда при отсутствии нарушений трудовой дисциплины, при условии наличия необходимых средств фонда оплаты труда.

Основанием для выплат стимулирующего характера является приказ директора Учреждения с учетом мнения профсоюзного органа.

6.8. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается путем зачисления денежных средств на лицевые счета банковских карт в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.9. Работникам Учреждения ежемесячно выдаются индивидуальные выписки из лицевых счетов по заработной плате с расшифровкой начислений и удержаний.

6.10. Педагогам, специалистам, административно-управленческому персоналу устанавливаются дополнительные ежемесячные надбавки за счет средств местного бюджета, размер которых определяется Положением о системе оплаты труда работников организаций дополнительного образования, в следующих случаях:

6.10.1. Лицам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в соответствии со ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» устанавливается ежемесячная надбавка в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

У выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы возникает статус молодого специалиста, который действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

6.10.2. Лицам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по

очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в соответствии со ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» устанавливается дополнительная ежемесячная надбавка в течение одного года со дня окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

6.10.3. Лицам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации (по очной форме обучения) и поступившим на работу в учреждение дополнительного образования в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки, в соответствии со ст.22 Закона Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» в течение трех лет работы выплачивается единовременное пособие.

6.10.4. Со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.10.5. Работникам, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.10.6. Работникам, имеющим отраслевые награды устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.

6.11. При наличии у работника государственной и отраслевой награды выплата производится по одному максимальному основанию.

6.12. За время работы в период каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.13. Оплата труда работников ежегодно индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VII. Нормирование и организация труда, рабочее время и время отдыха**

7.1. Режим рабочего времени работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Учреждения определяется расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным законодательством.

7.2. Режим работы МАУ ДО ДЮЦ «Каскад»: шестидневная рабочая неделя. Для отдельных категорий работников установлена пятидневная рабочая неделя, в соответствии с трудовым договором, графиком работы сотрудников, утвержденным приказом директора Учреждения.

7.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

7.4. Нормированная продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, а также другую педагогическую работу, осуществляемую в течение рабочего времени (не конкретизированную по количеству часов), предусмотренную должностными обязанностями и другими нормативными документами и локальными актами - воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами мероприятий, проводимых с обучающимися.

7.5. Выполнение нормируемой части педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, которое утверждается директором Учреждения.

7.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется в астрономических часах и включает учебные занятия, независимо от их продолжительности (30 – 45 минут) и короткие перерывы между занятиями.

Работодатель при составлении расписания учебных занятий минимизирует нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»). Не допускается составление расписания с «окнами» более двух часов подряд.

7.7. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, или временно отсутствующего педагогического работника может быть распределена на указанный период между другими педагогическими работниками.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов дополнительного образования, оплачивается дополнительно.

7.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон.

Уменьшение учебной нагрузки по инициативе работодателя возможно в случаях:

- сокращения количества учебных групп в связи с неукomплектованностью обучающимися;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- изменения организационных или технологических условий труда.

7.9. В период осенних, зимних, весенних, летних каникул для педагогических работников продолжительность работы устанавливается в пределах времени, не превышающей учебную нагрузку до начала каникул. График работы во время каникул утверждается директором Учреждения.

7.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском педагога, считается рабочим временем педагогических работников. Педагогические работники в каникулярный период привлекаются к педагогической, методической, воспитательной, организационной работе, работе в лагере с дневным пребыванием детей и других формах каникулярной занятости обучающихся.

7.11. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с их очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.12. В каникулярный период, в период полной или частичной отмены учебных занятий, в том числе в связи с карантином или по неблагоприятным метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации в рамках исполнения должностных обязанностей согласно тарификации.

7.13. В период приостановления работы теплохода «Юнга Камы» (в связи с капитальным ремонтом, зимнем отстоем, предписаниями контролирующих органов и др.) экипаж теплохода привлекается к выполнению иных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться данная работа, и ее содержание.

7.14. В случаях производственной необходимости привлечение сотрудников Учреждения к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.15. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, допускается только по письменному распоряжению директора Учреждения, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

7.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочной работе с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, женщин, имеющих детей до трех лет.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

7.17. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, который не включается в рабочее время.

7.18. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 42 календарных дня.

7.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

7.20. Перенос отпуска полностью или частично, в том числе на другой календарный год, разделение отпуска, а также отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника.

7.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу директора Учреждения и с письменного согласия работника.

7.22. В случае временной нетрудоспособности работника ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

7.23. В случае предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его работы продолжительность отпуска может быть установлена в большем или полном объеме от установленной для этой должности продолжительности по соглашению с работодателем.

7.24. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени и выплата денежной компенсации допускается только в случае увольнения работника.

7.25. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.26. Работникам Учреждения, принятым по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в сроки, совпадающие с отпуском по основному месту работы.

7.27. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 календарных дней: директор, заместитель директора, заведующий хозяйством, капитан-механик, моторист рулевой.

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

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

7.29. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с семейными обстоятельствами, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 5 календарных дней:

- в случае смерти близких родственников (родители, супруг(а), дети, родные брат, сестра, бабушка, дедушка, внуки);

- с рождением ребенка (отцу);

- при вступлении работника в брак.

Дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью 1 день:

- при вступлении детей работника в брак - 1 день;

- для проводов сына в армию - 1 день;

- родителям первоклассников 1 сентября - 1 день.

7.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен неоплачиваемый длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.31. При получении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель предоставляет работнику отпуск на период санаторно-курортного лечения.

### **VIII. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации**

8.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

8.2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

8.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

1) свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

2) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой дополнительной общеразвивающей программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

4) право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с реализуемой дополнительной общеразвивающей программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

5) право на участие в разработке дополнительных общеразвивающих программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов дополнительных общеразвивающих программ;

6) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

7) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

8) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Центра, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

9) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом Центра;

10) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

11) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

12) право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

13) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

8.4. Академические права и свободы, указанные выше, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах Учреждения.

8.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5) право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.6. Выпускники средних и высших педагогических учебных заведений, принимаемые на работу в Учреждение, имеют статус молодого специалиста.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания среднего или высшего педагогического учебного заведения.

Работодатель предоставляет молодому специалисту предусмотренные действующим законодательством социальные льготы и гарантии.

## **IX. Охрана труда и здоровья работников**

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

9.1. Работодатель и профком обязуются:

9.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Создавать комиссии по охране труда.

9.1.3. Организовывать оздоровительные мероприятия не менее 2 раз в год (дни здоровья).

9.1.4. Своевременно проводить расследование несчастных случаев с работниками.

9.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

9.1.6. При подготовке Учреждения к началу учебного года производить осмотр территорий, помещений и оборудования на предмет соответствия требованиям СанПин, нормам охраны труда, антитеррористической и пожарной безопасности, с составлением соответствующих актов.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать температурный, воздушный, световой и водный режим в Учреждении в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

9.2.2. Обеспечивать противопожарный, антитеррористический режим в Учреждении.

9.2.3. Проводить обучение и проверку знаний работников Учреждения по вопросам охраны труда, пожарной, антитеррористической безопасности, гражданской обороны, техники безопасности.

9.2.4. Обеспечить за счет собственных средств организацию проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

9.2.5. Принимать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

9.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

9.2.7. Осуществлять обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.8. Возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.2.9. В соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» – до 01.09.2023, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 766н «Об Утверждении Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» – с 01.09.2023г., обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты.

9.2.10. Разрабатывать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома.

9.2.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности за счет средств Учреждения.

9.2.12. Осуществлять своевременное выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

9.2.13. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, обязательный медицинский осмотр, а также имеющих медицинские противопоказания.

9.2.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять взаимодействие с Березниковской городской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки по вопросам охраны труда и здоровья работников Учреждения, их социальной поддержки.

9.3.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

9.3.3. Осуществлять своевременное выполнение мероприятий Соглашения по охране труда.

9.3.4. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Учреждении.

9.3.5. Участвовать в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

9.3.6. Содействовать обеспечению членов профсоюза путевками на санаторно-курортное лечение.

9.3.7. Делегировать представителя первичной профсоюзной организации в аттестационную комиссию Учреждения при аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.4. Работники обязуются выполнять все требования охраны труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности и техники безопасности.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в [части третьей](#) ст.185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.6. Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19, предоставляется два оплачиваемых выходных дня в соответствии с Рекомендациями работодателям, утвержденными решением

Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29.10.2021, протокол № 9.

## **Х. Гарантии и компенсации**

10.1. Работодатель гарантирует компенсации:

10.1.1. Работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

10.1.2. При прохождении работниками медицинских осмотров.

10.1.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы - с сохранением места работы и средней заработной платы.

10.1.4. При прохождении курсов повышения квалификации в другой местности (стоимость курсов, проезд, оплата жилого помещения и другие расходы, связанные с проживанием – суточные), при наличии средств Учреждения.

10.1.5. При направлении в служебные командировки в другие местности (проезд, проживание и другие расходы, связанные с проживанием – суточные), с сохранением места работы и средней заработной платы.

10.1.6. При расторжении трудового договора в связи с:

- ликвидацией Учреждения или с сокращением штата работников;
- призывом работника на военную службу;
- отказом работника от перевода на другую должность, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствием у работодателя соответствующей должности;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

- восстановлением на работе другого работника, ранее выполнявшего эту работу.

10.1.7. При несчастном случае с работником на производстве или профессиональном заболевании.

10.1.8. В случае временной нетрудоспособности (больничный лист).

10.1.9. В случае сдачи работником донорской крови или ее компонентов.

10.2. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий и др.) работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

10.3. При принятии решения о высвобождении работников, связанном с сокращением численности или штата работников или ликвидацией Учреждения, работодатель обязан уведомить об этом сокращаемых работников - не позднее чем за два месяца до сокращения, выборный профсоюзный орган первичной профсоюзной организации – не позднее чем за три месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, для самостоятельного поиска новой работы предоставляется не менее 4 часов в неделю в рабочее время (кроме почасовиков).

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

С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

При сокращении численности или штата работников – членов Профсоюза вопрос о трудоустройстве решается работодателем совместно с Профкомом.

Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста.

При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

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);
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матери, отцу, опекуну, иным законным представителям, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до четырнадцати лет;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- педагогическим работникам, впервые принятым на работу по полученной специальности в течение трех лет.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

- сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случая ликвидации Учреждения.

При этом работодатель обязан предложить работнику должность (работу) в Учреждении, соответствующую его квалификации (при ее наличии), и (или) вакантную нижестоящую должность, или нижеоплачиваемую работу. При необходимости сокращения ставок определенной категории (профессии) работников производится сокращение вакантных ставок этих должностей.

10.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

10.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

10.6. Выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не предусматривается в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками, если это связано с совершением работниками виновных действий.

10.7. Квалификационная категория (первая или высшая), присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности), в следующих случаях:

№	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 2
---	--	---

1	2	3
1	Учитель	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
2	Преподаватель	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
3	Старший инструктор-методист, старший методист	Методист
4	Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования

10.8. Педагогическим работникам сохраняются социальные и материальные гарантии по присвоенной ранее квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 - 3 лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев);
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- закрытия образовательной организации на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);
- по возвращению педагогического работника на работу в образовательную организацию со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;
- перехода в Учреждение из другой образовательной организации и работе в Учреждении менее одного года;
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательной организации.

10.9. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании личного заявления в соответствии с приказом руководителя Учреждения, сохраняются социальные и материальные гарантии по присвоенной ранее квалификационной категории.

## **XI. Заключительные положения**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

11.4. Работодатель и профсоюзный комитет за невыполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.5. Приложением к настоящему Коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО ДЮЦ «Каскад», утвержденные 19.06.2023г.

Всего прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено  
печатью на 26 листах.

Подпись

Ф.И.О.

*В.И.Иванов*  
*В.И.Иванов*



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 176382614773150070335747769939328150673109022150

Владелец Трынкина Валерия Александровна

Действителен с 17.04.2023 по 16.04.2024