

От работодателя:  
Директор  
МАУДО ДДТ им. А. Бредова

  
С.А. Докшанин  
«15» сентября 2025 г.  


От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУДО ДДТ им. А. Бредова  
ПРОФКОМ  
Дом детского  
Л.А. Немкина  
«15» сентября 2025 г.  


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования г. Мурманска  
Дома детского творчества им. А. Бредова  
(МАУДО ДДТ им. А. Бредова)  
на 2025 – 2028 годы

### ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива  
МАУДО ДДТ им. А. Бредова  
Протокол № 6 от «15» сентября 2025г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Прошел уведомительную регистрацию в  
Министерстве по труду и занятости населения  
Мурманской области  
Регистрационный № 94/2025 от «16» 09 2025г.



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования г. Мурманска ДOME детского творчества им. А. Бредова (далее – МАУДО ДДТ им. А. Бредова).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (со всеми изменениями);

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (со всеми изменениями);

- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (в последней редакции);

- Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений (в последней редакции);

- Территориальное отраслевое Соглашение между Комитетом по образованию администрации города Мурманска и Мурманской городской организацией Профсоюза работников народного образования (в последней редакции).

1.3. Коллективный договор заключен 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 для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники МАУДО ДДТ им. А. Бредова, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профком).

работодатель в лице его представителя – директора МАУДО ДДТ им. А. Бредова (далее – Работодатель).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, решением общего собрания уполномочили Профком представлять свои интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Льготы и гарантии, предоставляемые по ходатайству Профкома или из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профсоюза.

1.8. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профкомом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МАУДО ДДТ им. А. Бредова, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления Профкому копий документов о принятии таких решений в течение 3 (трех) рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных Профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.9. Локальные нормативные акты МАУДО ДДТ им. А. Бредова, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учёт мнения Профкома (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 статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель признаёт Профком МАУДО ДДТ им. А. Бредова единственным полномочным представителем работников учреждения как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме 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 ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАУДО ДДТ им. А. Бредова, правилами внутреннего трудового распорядка и не

могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей, определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации (педагогический персонал);

- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам (педагогический персонал);

- конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера и условия их начисления (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Мурманской области.

2.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором указана трудовая функция работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (при их наличии).

2.5. Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МАУДО ДДТ им. А. Бредова, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах МАУДО ДДТ им. А. Бредова, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, по согласованию с Профкомом.

2.7. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к

подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

## **2.8. Стороны договорились о том, что:**

2.8.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

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

2.8.2. 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 МАУДО ДДТ им. А. Бредова, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией МАУДО ДДТ им. А. Бредова соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»».

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.

## **2.9. Работодатель обязуется:**

2.9.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ (при наличии утвержденного Минтрудом России профстандарта по занимаемой работником должности).

2.9.3. При составлении штатного расписания МАУДО ДДТ им. А. Бредова определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций<sup>2</sup>.

2.9.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд пенсионного и социального страхования РФ на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУДО ДДТ им. А. Бредова по согласованию с Профкомом в порядке, определённом положениями федерального

---

<sup>2</sup>Постановление Правительства Российской Федерации 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом учреждения<sup>3</sup>.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.9.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством Мурманской области устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников которых составляет не менее 35 человек - в размере двух процентов к среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места<sup>4</sup>.

2.9.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.9.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть третья статьи 68 ТК РФ).

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.

Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений от трудовой деятельности в электронном виде.

Формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьёй 66.1 ТК РФ (трудовые книжки в бумажном варианте на указанных лиц не оформляются).

---

<sup>3</sup>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (далее по тексту – приказ № 269).

<sup>4</sup>Закон Мурманской области от 29.12.2004 № 573-01-ЗМО «О Социальной защите и мерах социальной поддержки инвалидов в Мурманской области».

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

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.9.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.9.11. Сообщать Профкому 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 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

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.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

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.

2.9.12. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации предоставлять преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, работникам:

- имеющим более длительный стаж работы в МАУДО ДДТ им. А. Бредова;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшие в МАУДО ДДТ им. А. Бредова свыше 10 лет;
- имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации учреждения) время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.

2.9.14. Осуществлять учёт мнения Профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.9.15. Работникам, увольняемым из учреждения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. За ними также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанными работниками в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работники обратились в этот орган и не были им трудоустроены.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных настоящим подпунктом, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

2.9.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАУДО ДДТ им. А. Бредова, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Профкома.

Обеспечивать проведение консультаций с Профкомом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МАУДО ДДТ им. А. Бредова и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие Профкома в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания МАУДО ДДТ им. А. Бредова.

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

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 течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.9.18. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере среднего прожиточного минимума, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

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

2.9.20. В случае прекращения трудового договора на основании пункта 7 части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

2.9.21. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию (инициативе работника) при предоставлении подтверждающих документов возникновения данного права в следующих

случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.9.22. Отстранять от работы работника учреждения при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

## **2.10. Профком обязуется:**

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.10.4. 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.

2.10.5. 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.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

#### 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. 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 МАУДО ДДТ им. А. Бредова определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

3.1.2 Для работающих в учреждении женщин устанавливается - 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе<sup>5</sup>.

3.1.3. Для педагогических работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

3.1.4. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогического персонала устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы педагогический работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагогического работника в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях по инициативе работодателя.

3.1.5. При установлении педагогическим работникам, для которых МАУДО ДДТ им. А. Бредова является местом основной работы,

---

<sup>5</sup> Решение Совета депутатов города Мурманска «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, и о признании утратившими силу отдельных решений» от 29.05.2020 № 11-143.

фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 6 приложения 2 к приказу № 269.

В случае изменения объёма учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки с указанием причины изменений и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (за исключением случаев, когда изменение объёма учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 5, 7, 37 приложения 2 к приказу № 269, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- увеличения объёма учебной нагрузки (педагогической работы, дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника на срок, не превышающий одного месяца в течение календарного года;

- уменьшения часов по учебному плану и образовательным программам, сокращении количества групп по причине потери контингента обучающихся, изменении других условий работы в учреждении;

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в учреждении;

- восстановления на работе работника, ранее протарифицированного на эту учебную нагрузку (педагогическую работу, дополнительную работу);

- выхода на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки (педагогическая работа, дополнительная работа) по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.1.6. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 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<sup>6</sup> (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

3.1.7. Объём учебной нагрузки педагогических работников сверх или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

3.1.8. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

3.1.10. Директор, заместители директора и другие работники МАУДО ДДТ им. А. Бредова помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в учреждении без занятия штатной должности преподавательскую работу в учебных группах, кружках, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых МАУДО ДДТ им. А. Бредова является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения Профкома.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя директора, руководителя структурного подразделения определяет Работодатель с учётом

---

<sup>6</sup>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки.

мотивированного мнения Профкома (по согласованию), а директору МАУДО ДДТ им. А. Бредова – учредитель (Комитет по образованию администрации города Мурманска). Объем учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.11. Режим рабочего времени работников в течение недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работы с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.13. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.1.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических и иных работников, а также периоды отмены (приостановки) учебных занятий для обучающихся в

отдельных группах (объединениях) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем.

3.1.15. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с Профкомом.

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

3.1.17. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МАУДО ДДТ им. А. Бредова может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.1.18. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

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

3.1.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их согласия в случаях, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ по согласованию с Профкомом и оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ. 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.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в выходные и нерабочие праздничные дни в случае, если он не был ознакомлен с приказом под подпись.

3.1.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В случае невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

3.1.21. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

Учетный период для сторожей, работающих по суммированному учету рабочего времени, - один год.

3.1.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО ДДТ им. А. Бредова. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

3.1.23. Работа в ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

3.1.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работодатель должен известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала и произвести оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала, если иное не предусмотрено законодательством. В этом случае работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.1.25. Первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, ранее отозванные из отпуска и желающие догулять оставшуюся часть отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- женщины, у которых выпадает период перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо период по окончании отпуска по уходу за ребенком. Отпуск предоставляется независимо от стажа работы у данного работодателя (ч. 3 ст. 122, ст. 260 ТК РФ);

- мужа, чьи жены в этот период находятся в отпуске по беременности и родам. При этом отпуск предоставляется независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);

- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых не исполнилось 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);

- лица, работающие по совместительству, если по основному месту работы им предоставлен отпуск (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

- один из родителей (опекунов, попечителей, приемных родителей), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- доноры, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России» (п. 1 ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);

- герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры Ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- супруги военнослужащих, если военнослужащим предоставляется отпуск (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- инвалиды войны, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий и другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» (далее – Закон № 5-ФЗ) (пп. 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1 ст. 16, пп. 9 ст. 17, пп. 9 п. 1 ст. 18, пп. 10 п. 1 ст. 19, ст. 20 Закона № 5-ФЗ);

- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию (п. 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 1 ч. 3 ст. 15, п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- один из родителей (опекунов, попечителей), который сопровождает ребенка в возрасте до 18 лет для поступления в образовательное учреждение

среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (ч. 5 ст. 322 ТК РФ);

- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеют право на отпуск в удобное для них время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ).

3.1.26. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также директора, заместителя директора (по учебно-воспитательной работе) осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.1.27. Педагогическим работникам, директору, заместителю директора (по учебно-воспитательной работе), заведующему отделом предоставляется:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Остальным работникам предоставляется:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.28. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день в количестве 6 календарных дней предоставляется работникам:

- заместителю директора (по административно-хозяйственной работе);

- заведующему костюмерной.

Оплату дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производить в пределах фонда оплаты труда (ст.101, 119 ТК РФ).

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

3.1.30. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, 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, определенных статьёй 122 ТК РФ.

3.1.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

3.1.32. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с его согласия по письменному распоряжению Работодателя. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном Положением об оплате труда.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.1.34. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника Работодатель может заменить денежной компенсацией при наличии финансовых средств и возможности обеспечения занятости работника.

По соглашению сторон трудового договора Работодатель может заменить часть отпуска денежной компенсацией работнику, который вследствие производственной необходимости не имеет возможности полностью использовать отпуск в каникулярное время.

3.1.35. 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, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность основного удлиненного отпуска которого составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.1.36. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ч.4 ст. 124 ТК РФ).

3.1.37. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

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

3.1.39. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной

гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

- одинокой матери (отцу), воспитывающей(-его) ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

Указанный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.1.40. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

3.1.41. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ, ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)<sup>7</sup>.

3.1.42. Отпуск с последующим увольнением работнику, не отработавшему полный рабочий год, не может предоставляться пропорционально отработанному времени, а только в полном объеме. Однако оплачены данному работнику будут только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год<sup>8</sup>.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

1. Исключаются из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ):

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (абзац 5 части 1 статьи 121 ТК РФ);

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

2. Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца<sup>9</sup>.

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

---

<sup>7</sup> Приказ Минобрнауки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

<sup>8</sup> Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1.

<sup>9</sup> Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

### **3.2. Профком обязуется:**

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

## **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

### **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Система оплаты труда работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, а в случае, если размер минимальной заработной платы в Мурманской области установлен региональным соглашением, то размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами, а также Положением об оплате труда работников учреждения.

4.2.2. Заработная плата работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории), в соответствии с которыми устанавливается должностной оклад (ставка);
- повышающих коэффициентов за специфику работы в отдельных детских объединениях, за квалификационную категорию с образованием новых должностных окладов;
- установленной продолжительности рабочего времени, нормы часов педагогической работы за ставку (должностной оклад);
- объемов учебной нагрузки (педагогической работы);
- порядка исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- выплаты, установленной при тарификации заработной платы, независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и др. основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- доплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников;
- выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;
- процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- других условий оплаты труда, в том числе установленных в Мурманской области и городе Мурманске;
- правил и сроков изменения ставок (окладов) на основании указанных выше показателей.

4.2.3. Учреждение самостоятельно на основании Положения об оплате труда определяет размер ставок (должностных окладов), а также размеры доплат, премий, надбавок и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников по согласованию с Профкомом.

Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих), которые не определены приложениями к постановлениям администрации города Мурманска, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Профкомом.

4.2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета компенсационных выплат за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера.

4.2.5. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку, начисляемую в связи с работой в районах Крайнего Севера. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате.

Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

4.2.6. В МАУДО ДДТ им. А. Бредова каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов должностного оклада (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

4.2.7. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующей системы оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере исходя из заработной платы.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

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

4.2.8. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий.

4.2.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Дни выдачи заработной платы - 23 число текущего месяца и 8 число месяца, следующего за расчетным.

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

4.2.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.2.12. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.2.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.2.14. 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 получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

4.2.15. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.2.16. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме,

подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

4.2.17. Заработная плата перечисляется работнику в валюте РФ в безналичной денежной форме на указанный работником счет в банке по его письменному заявлению. В соответствии с Федеральным законом от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» оплата труда работников муниципальных учреждений и иные социальные выплаты в рамках безналичной денежной форме осуществляются на карту национальной платежной системы «МИР». Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2.18. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ<sup>10</sup>.

4.2.19. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда, в т.ч. выплат стимулирующего характера.

4.2.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы (в том числе выплат стимулирующего характера) работникам несет Работодатель.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5.1. Стороны коллективного договора исходят из того, что социальные гарантии и льготы устанавливаются ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Мурманской области, города Мурманска.

Виды и объемы гарантий и льгот не могут быть уменьшены по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации.

**5.2. Стороны коллективного договора пришли к соглашению о том, что:**

5.2.1. Порядок и условия предоставления гарантий и льгот работникам учреждения регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова, локальными актами.

---

<sup>10</sup> Письмо Минтруда РФ от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353, Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. № 17-П

5.2.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

### **5.3. Работодатель обязуется:**

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

5.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

5.3.3. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.3.4. Работникам в возрасте до 35 лет включительно процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства.<sup>11</sup>

5.3.5. Установить районный коэффициент к заработной плате 1,5.<sup>11</sup>

5.3.6. Предусмотреть следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки работников, установленные законодательными и нормативными правовыми актами Мурманской области и города Мурманска (на период их действия) дополнительно к федеральным<sup>12</sup>:

---

<sup>11</sup> Решение Совета депутатов города Мурманска от 29.05.2020 № 11-143 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, и о признании утратившими силу отдельных решений Мурманского городского Совета и Совета депутатов города Мурманска».

<sup>12</sup> Решение Совета депутатов города Мурманска от 20.06.2025 № 12-223 «О социальной поддержке педагогических работников и педагогических руководящих работников муниципальных учреждений города Мурманска».

а) установить единовременную выплату педагогическим работникам, окончившим образовательную организацию высшего образования или профессиональную образовательную организацию в возрасте до 35 лет (включительно), приступившим в течение года с момента окончания образовательной организации (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника образовательной организации (матери, отца) за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальной образовательной организации в должности педагогического работника (далее – молодой специалист), в размере 60 000 рублей;

б) установить молодому специалисту ежегодную выплату в течение первых трех лет работы в размере 50 000 рублей;

в) установить единовременную выплату педагогическим работникам, проработавшим в Мурманской области в государственных областных и (или) муниципальных образовательных организациях 25 лет и более, при увольнении из муниципальных образовательных организаций в связи с выходом на пенсию по старости или по инвалидности (независимо от стажа работы) в размере 45 000 рублей;

г) установить ежегодную разовую выплату педагогическим работникам, заместителю директора (по учебно-воспитательной работе) и руководителю в размере одного должностного оклада

д) производить компенсацию расходов на оплату жилых помещений (плата за наем по договору найма жилого помещения частного жилищного фонда) педагогическим работникам, переехавшим в Мурманскую область из другой местности и впервые заключившим трудовой договор с муниципальной общеобразовательной организацией города Мурманска по основному месту работы после 01.08.2024, в течение 5 лет работы в образовательной организации. Компенсация расходов на оплату жилых помещений предоставляется педагогическим работникам, не вошедшим в квоту по количеству рабочих мест педагогических работников, при трудоустройстве на которые осуществляется компенсация расходов в соответствии со статьей 2 Закона Мурманской области от 30.06.2023 № 2911-01-ЗМО «О компенсации расходов на оплату жилых помещений отдельным категориям педагогических работников», и выплачивается в размере, не превышающем 25 000 рублей ежемесячно.

5.3.7. Сохранять работникам, направляемым по письменному распоряжению Работодателя для выполнения обязанностей по сопровождению обучающихся (на фестивали, смотры, конкурсы и т.п.), для работы в экспертных комиссиях, жюри, участия в семинарах (конференциях, конкурсах профессионального мастерства и т.п.), среднюю заработную плату на весь период выполнения этой работы.

5.3.8. Производить перерасчет оплаты отпуска со дня введения в регионе повышения (индексации) ставок (должностных окладов) работников.

5.3.9. Оплачивать сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По письменному заявлению работника Работодатель может компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха равного времени, отработанному сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.3.10. Оплачивать работу в случае привлечения к работе в выходной или нерабочий праздничный день:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- работникам, которым установлена месячная тарифная ставка (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По письменному заявлению работника Работодатель может компенсировать работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлением другого дня отдыха; в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3.11. Ежегодно предусматривать средства для проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеплановых медицинских осмотров, а также профессиональной гигиенической подготовки и аттестации для всех работников.

5.3.12. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности работникам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств учреждения. По иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории) пособие выплачивается напрямую из Фонда пенсионного и социального страхования РФ с первого дня нетрудоспособности.

5.3.13. Компенсировать за счет средств работодателя один раз в два года проезд к месту использования отпуска основным работникам в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным транспортом по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (несовершеннолетним детям, мужу, жене), проживающим в

районах Крайнего Севера, независимо от времени и места использования отпуска работником.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Данные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался предоставленным ему правом на оплачиваемый проезд.

Время, предоставляемое один раз в два года для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается в срок отпуска<sup>13</sup>.

5.3.14. Компенсировать основным работникам и членам их семьи при переезде к новому месту жительства в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением случаев увольнения за виновные действия, стоимость проезда любым видом транспорта (за исключением такси) по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью железнодорожным, водным и (или) автомобильным транспортом по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации с учетом положений абзаца второго настоящего подпункта.

В случае отсутствия в населенном пункте, в котором проживает работник, железнодорожного, водного и (или) автомобильного транспорта работнику возмещаются расходы по провозу багажа воздушным транспортом до ближайшего населенного пункта, где имеются железнодорожный, водный и (или) автомобильный транспорт<sup>14</sup>.

5.3.15. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации (статья 326 ТК РФ):

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси) по фактическим расходам, а также стоимости провоза

---

<sup>13</sup> Постановление администрации города Мурманска от 11.04.2013 г. № 766 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и неработающим членам их семей»

<sup>14</sup> Постановление администрации города Мурманска от 15 июля 2020 г. № 1616 «Об утверждении Порядка и условий компенсации расходов на оплату стоимости переезда и провоза багажа муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и членам их семей»

багажа не свыше пяти тонн на семью железнодорожным, водным и (или) автомобильным транспортом по фактическим расходам с учетом положений абзаца второго подпункта 5.3.13. настоящего Коллективного договора;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи работника сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора с учреждением.

5.3.16. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3.17. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательное учреждение, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

5.3.18. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

#### **5.4. Стороны коллективного договора совместно:**

5.4.1. Содействуют выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников, особо нуждающихся в социальной поддержке, за счет средств социального страхования.

5.4.2. Оказывают при наличии экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств и средств Профкома материальную помощь работникам в связи с тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью работника или члена его семьи, смертью работника или членов его семьи, тяжелой жизненной ситуацией, а также в связи с юбилейными датами работника. Размер материальной помощи устанавливается в каждом конкретном случае отдельно.

Оказание материальной помощи осуществляется по письменному заявлению работника на основании приказа Работодателя и (или) решения Профкома.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

## **6.1. Стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МАУДО ДДТ им. А. Бредова, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Контролировать выполнение МАУДО ДДТ им. А. Бредова 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 Профкома.

6.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МАУДО ДДТ им. А. Бредова по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и Профкома.

6.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны 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, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в МАУДО ДДТ им. А. Бредова, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МАУДО ДДТ им. А. Бредова и по ее результатам информировать работников о возможных вредных и (или) опасных факторах на рабочих местах, полагающихся льготах и компенсациях.

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

6.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова.

6.2.8. Разработать и утвердить по согласованию с Профкомом инструкции по пожарной безопасности, антитеррористической защищенности и по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.12. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МАУДО ДДТ им. А. Бредова. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.13. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.14. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками 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 с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.2.15. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МАУДО ДДТ им. А. Бредова. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.17. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МАУДО ДДТ им. А. Бредова в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.2.18. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

### **6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Создавать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.2. Совместно с Профкомом разрабатывать соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

6.3.3. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова и приёма пищи.

6.3.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

### **6.4. Работники обязуются:**

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора либо заведующего отдела о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.4.7. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### **6.6. Профком обязуется:**

6.6.1. 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.

6.6.2. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профкома, координировать их работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных, производственных и других помещениях.

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

6.6.4. Обеспечивать участие представителей Профкома в комиссиях:

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

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях МАУДО ДДТ им. А. Бредова.

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

6.6.7. 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 учреждением, в суде.

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

6.6.8. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.6.9. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности МАУДО ДДТ им. А. Бредова в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.2. Обеспечивать учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

7.1.3. Разрабатывать схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

7.1.4. Доводить схемы и инструкции по эвакуации до сведения сотрудников МАУДО ДДТ им. А. Бредова.

7.1.5. Организовывать проведение тренировок по эвакуации обучающихся и сотрудников согласно графику.

7.1.6. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

7.1.7. Организовывать безусловное выполнение предписаний территориальных органов госпожнадзора МЧС России.

7.1.8. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполняет постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.1.9. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности, проводит противопожарную пропаганду, а также организовывать обучение работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму.

7.1.10. Включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.

7.1.11. Обеспечивать содержание в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.1.12. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.1.13. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории и в здании учреждения.

7.1.14. Предоставлять по требованию должностных лиц госпожнадзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении.

7.1.15. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

7.1.16. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

7.1.17. Осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте и нести персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.1.18. Нести ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **7.2 Профком обязуется:**

7.2.1. Организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в МАУДО ДДТ им. А. Бредова, при этом обращать особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояние путей эвакуации людей.

7.2.2. Принимать участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников и обучающихся к действиям при возникновении пожара.

7.2.3. Организовывать и осуществлять проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода, исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

7.2.4. Разрабатывать график и организовывать в соответствии с ним

профилактические мероприятия по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерном классе.

7.2.5. Организовывать и осуществлять проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажа по пожарной безопасности.

### **7.3. Стороны договорились:**

7.3.1. По результатам проверок совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

7.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

7.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

## **VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **8.1. Стороны договорились о том, что:**

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом 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 (статьи 196-197 ТК РФ).

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 (часть 2 статьи 197 ТК РФ).

8.1.2. 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 в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г.

8.1.3. 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.

8.1.4. 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.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом Профкома (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. 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.

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

8.1.9 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 учреждения.

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. 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.

9.1.2. 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.

9.1.3. 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.

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

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором **Работодатель обязуется:**

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профкома, ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет профсоюзной организации.

При этом 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.

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии Профкома, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профкому по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего Профкома.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав МАУДО ДДТ им. А. Бредова в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена Профкома) учреждения членом наблюдательного совета.

9.2.7. Предоставлять Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

9.2.8. Привлекать членов Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

9.2.9. Обеспечивать участие Профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

9.2.10. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников учреждения, включать в состав рабочих групп представителей Профкома.

9.3. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения Профкома в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование Профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

**9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения Профкома (по согласованию):**

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 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 (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 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 (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

9.3.2. С учётом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, 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.).

9.3.3. **Работодатель с учётом мнения Профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты, определяющие:**

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников (тарификация) (п. 9 Приказа Минобрнауки России от 4.04.2025 № 269);

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- план и график работ учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;

- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса;

- введение суммированного рабочего времени;

- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- нормы профессиональной этики педагогических работников;

**9.3.4. Работодатель с предварительного согласия Профкома осуществляет:**

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профкома;

- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, 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.

**9.4. Профком обязуется:**

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

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

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

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- 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) 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации);

- охраной труда в учреждении;

- 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 учреждения;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности.

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

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профкома о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников МАУДО ДДТ им. А. Бредова – членов Профкома.

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

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкома (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Оказывать членам Профкома помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.4.17. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

9.4.18. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

9.5. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

9.6. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с Профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации, Мурманской области и города Мурманска законодательства и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

## **Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются законодательством Российской Федерации, нормативными актами Мурманской области и города Мурманска.

## **10.2. Работодатель:**

10.2.1. Предоставляет Профкому, независимо от численности работников, бесплатно помещение (как минимум одно помещение), отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы Профкома, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МАУДО ДДТ им. А. Бредова;

10.2.2. Не препятствует представителям Профкома, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профкома, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.2.3. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.2.4. Привлекает представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.2.5. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.2.6. Обеспечивает участие Профкома в работе органов управления учреждения (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

10.2.7. Предоставляет председателю (заместителю председателя) Профкома, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда, внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, не менее

двух раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.2.8. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства не менее одного раза в год с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

### **10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобожденных от основной работы:**

10.3.1. Члены Профкома, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Профсоюза и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.3.3. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.3.4. Члены Профкома включаются в состав аттестационной комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.3.5. Работа в качестве председателя Профкома и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при награждении и поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

#### **10.4. Стороны совместно:**

10.4.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам учреждения;

10.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность Профкома и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.5. Информация о деятельности Профкома, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании МАУДО ДДТ им. А. Бредова и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

### **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МАУДО ДДТ им. А. Бредова, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

#### **11.2. Стороны договорились и обязуются:**

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

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

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

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МАУДО ДДТ им. А. Бредова.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного

договора в течение 20 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную, административную (ст.5.31 КоАП РФ) и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профсоюза.

11.2.7. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 26 октября 2025 года и действует по 25 октября 2028 года.

12.2. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МАУДО ДДТ им. А. Бредова, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников учреждения **в течение 7 дней** после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

12.4. Каждый принимаемый на работу в МАУДО ДДТ им. А. Бредова работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

12.7. При реорганизации МАУДО ДДТ им. А. Бредова в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

12.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

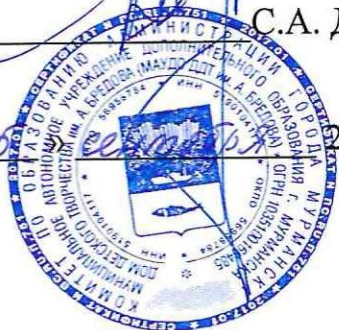
12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**От работодателя:**

Директор  
МАУДО ДДТ им. А. Бредова

  
С.А. Докшанин  
М.П.

« 10 » сентября 2025 г.



**От работников:**

Председатель Профкома  
МАУДО ДДТ им. А. Бредова

  
Л.А. Немкина  
М.П.

« 15 » сентября 2025 г.



Всего прошито и пронумеровано  
и скреплено печатью на 54 листах

Директор  
И. Ю. Мухоморова  
А. В. Дедова  
Ю. В. Дедова  
С. А.

