

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования
«Центр детского творчества «Паллада» г. Советская Гавань»
(УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ СОВЕТСКО-ГАВАНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ХАБАРОВСКОГО КРАЯ)

Хабаровский край г. Советская Гавань ул. Ленина д. 16 ИНН 2704800920, ОГРН
1022700597578 тел. 8(42138) 45212

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

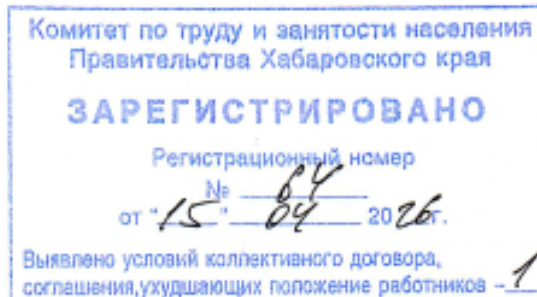
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования Центра детского творчества «Паллада» г. Советская Гавань
на 2026 – 2029 годы

От Работодателя:
Директор МБОУ ЦДТ «Паллада»
Светлана Николаевна Толпышева
т. 8(42138) 4 52 12
9 февраля 2026г.



От Работников:
Председатель Совета трудового коллектива
МБОУ ЦДТ «Паллада»
Вера Викторовна Алекина
т. 8(42138) 4 52 12
9 февраля 2026г.

Утвержден общим собранием работников МБОУ ЦДТ «Паллада»
г. Советская Гавань 9 февраля 2026г. Протокол № 2



Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества «Паллада» г. Советская Гавань» (далее ЦДТ), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице директора учреждения Толпышевой Светланы Николаевны и Работники, интересы которых представляет Совет трудового коллектива (далее – Совет) в лице председателя Совета АLEXИНОЙ Веры Викторовны.

1.2. Работники, являющиеся членами Совета, имеют право уполномочить председателя Совета представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Настоящий Договор является локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с трудовым законодательством РФ и уставом ЦДТ в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников.

1.5. В Договоре используются следующие понятия:

- «Работодатель» - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Центра детского творчества «Паллада» г. Советская Гавань;
- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;
- «дисциплина труда» - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.6. Действие настоящих Правил в Договоре распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Трудовые права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

1.8. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора.

1.9. Коллективный договор заключен на 2026 – 2029 годы, вступает в силу с 01.01.2026 и действует до истечения срока действия коллективный договор может быть продлен Сторонами на срок не более трех лет (ст. 44 ТК РФ).

1.10. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа учреждения, реорганизации, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, смены председателя Совета трудового коллектива.

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

Работодатель обязуется:

1.13. В семидневный срок направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.14. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Раздел 2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. При оформлении трудовых отношений работодатель исходит из того, что: Трудовой договор с работниками заключается в письменной форме, как правило, 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 законодательством Российской Федерации. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2. Стороны договорились о том, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть приняты 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 образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться

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

2.2.4.С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы, в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

При выполнении работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5.К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих, в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Мин просвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее – приказ №268).

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

2.3.2. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.3.3. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Общероссийского Профсоюза образования.

2.3.4. При определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации руководствоваться перечнем документации, утвержденной в соответствии с частью 6.1 статьи 47 Федерального закона об образовании. Возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной частью 6.1 статьи 47 Федерального закона N 273-ФЗ только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

2.3.5. При принятии локальных нормативных актов, связанных с участием педагогических работников в разработке образовательной и (или) рабочей программы, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнение педагогическими работниками документации учитывать мотивированное мнение выборного органа организации (далее – Совет).

2.3.6. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации

2.3.7. Учитывать, что объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебная нагрузка) является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему и может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3.8. Устанавливать педагогическим работникам учебную нагрузку исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждать локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения Совета организации.

2.3.9. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.3.10. 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. 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.

2.3.11. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого 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 среднего месячного заработка.

2.3.12. 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. 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 в течение трех лет подряд.

2.2.13. Осуществлять учёт мнения выборного органа организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Совета организации.

3.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Совета. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования. Обеспечивать обязательное участие Совета в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.15. При принятии решения о высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата:

2.2.15.1. Сообщать Совету 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.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:
- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников в течение учебного года допускается только при согласии Совета, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.15.2. В целях сохранения количества рабочих мест: временно приостановить прием новых работников на вакантные рабочие места; расторгнуть трудовые договоры в первую очередь с совместителями¹, временными и сезонными работниками, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим соглашением; предоставить педагогическим работникам по их заявлению отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

2.2.15.3. Провести с Советом консультации: по проблемам занятости высвобождаемых работников; возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, за счет средств от приносящей доход деятельности.

2.2.15.4. Совместно с Советом оказать содействие в трудоустройстве.

2.2.15.5. Включить представителя Совета в комиссию по оценке преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников.

2.2.15.6. Обеспечить предоставление высвобождаемым работникам гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым Соглашением, коллективным договором.

2.2.15.7. Предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца.

2.2.15.8. По ходатайству Совета не допускать расторжения трудового договора в связи с сокращением численности работников:

- в течение трех лет со дня получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании соответствующего уровня по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам с работниками, впервые поступившими на работу по полученной специальности;

- за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет;

- за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста (при отсутствии права на досрочное назначение пенсии) проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет.

2.2.15.9. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников при равной квалификации и производительности труда, помимо категорий, установленных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, в указанной очередности, следующим категориям работников:

- совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);

- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;

- отнесенным в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

2.2.15.10. Представлять время для поиска работы по 2 часа в течение рабочего дня не более двух раз в неделю (посещение органа службы занятости, собеседования с новым работодателем).

2.2.15.11. По ходатайству Совета премировать высвобождаемых работников за многолетний и добросовестный труд (более 10 лет непрерывной работы в организации) за счет средств от приносящей доход деятельности в размере одного должностного оклада.

2.2.15.12. Информировать об условиях назначения пенсии безработному гражданину по предложению государственного учреждения службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно в соответствии со статьей 51 Федерального закона от 12.12.2023 N 565-ФЗ "О занятости населения в Российской Федерации".

2.2.15.13. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, при расторжении трудового договора.

2.3. Совет обязуется:

2.3.1. 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.

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

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

2.3.4. 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.

2.3.5. 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.

Раздел 3. Оплата и нормирование

3.1. Система оплаты труда.

3.1.1. Система оплаты труда устанавливается на основе Положения об оплате труда работников муниципальных организаций образования Советско-Гаванского муниципального района Хабаровского края, утвержденного постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 10.02.2026 № 90 (далее – Положение), настоящего коллективного договора, Положением об оплате труда,

утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, предусмотренном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.1.2. Система оплаты труда работников включает в себя: размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.1.3. К заработной плате работников выплачивается:

- Районный коэффициент 1,5 за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

- Процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края.

3.1.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального района № 400, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист;

3.1.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

В соответствии с Перечнем видов стимулирующего характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального района № 400 от 08.06.2020 устанавливаются следующие виды выплат:

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за квалификационную категорию, учетную степень, ученые звания, звания заслуженный», «народный»;

- за работу в сельской местности;

- надбавка за выслугу лет;

- выплаты за классность;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- молодому специалисту;

3.1.5. Перечень видов выплат стимулирующего характера должен соответствовать уставным задачам организации, а также показателям оценки эффективности работы организации.

Для определения размера стимулирующих выплат создается соответствующая комиссия из представителей работников и представителей работодателя. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с представительным органом работников организации.

Решение комиссии об установлении стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

3.1.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в соответствии с Положением о порядке назначения надбавки за выслугу лет работникам образовательных организаций,

утвержденным Постановлением Администрации муниципального района № 90 от 10.02.2026 (Приложение № 5) и выплачивается в суммарном выражении.

3.1.7. Материальная помощь предоставляется работнику в течение года по его личному заявлению.

Работнику, проработавшему в организации один календарный год и не реализовавшему свое право на получение материальной помощи, она должна быть выплачена в конце текущего года.

Работнику, числящемуся в штате на конец года и проработавшему в организации не менее трёх месяцев, материальная помощь выплачивается в конце текущего года пропорционально фактически отработанному времени.

Работникам, уволившимся в течение года по собственному желанию, в порядке перевода, по истечении срока трудового договора, по состоянию здоровья, препятствующему продолжению выполнения данной работы, в связи с признанием работника полностью нетрудоспособным, материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Работникам, уволенным в связи с уходом на государственную пенсию, а также работникам, уволенным по сокращению численности или штата, материальная помощь выплачивается в полном объеме.

Работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы продолжительностью более одного месяца и частично оплачиваемых отпусках (отпуск по уходу за ребенком) материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время в текущем году, не включая периода нахождения в указанных отпусках.

Работникам, работающим на неполной ставке, материальная помощь выплачивается пропорционально установленной ставке.

3.1.8 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях не полного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работы.

3.1.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ педагогических работников утверждены постановлением Администрации Советско-Гаванского муниципального района от 08.06.2020 № 400

3.1.10. Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеры и наименование выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре с работником. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

3.1.11. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 05 числа месяца, следующего за расчетным в кассе организации либо по заявлению работника переводить в кредитную организацию на его лицевой счет. 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (статья 136 ТК РФ).

3.1.12. Работникам, занятым на работах (производствах) с вредными и (или) опасными условиями труда к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) по результатам специальной оценки условий труда производятся доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада). Если по результатам специальной оценки условий труда, условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

3.1.13. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и размер доплаты устанавливается с его письменного согласия в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) (статьи 60.2, 151 ТК РФ).

3.1.15. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (статья 152 ТК РФ). По желанию работников сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

3.1.16. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. (статья 154 ТК РФ).

3.1.17. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ и оплачивается: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,

- в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (статья 153 ТК РФ). Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

3.1.18. Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), в следующих размерах:

Педагогическим работникам (кроме учителей 1 - 4 классов) и другим работникам при стаже работы:

- 1) при стаже до 2 лет - 15 %;
- 2) при стаже от 2 до 5 лет - 20 %;
- 3) при стаже от 5 до 10 лет - 25 %;
- 4) при стаже свыше 10 лет - 35 %.

Руководителям организаций, их заместителям (кроме заместителей по административно-хозяйственной работе) при стаже работы:

- 1) при стаже до 2 лет - 15 %;
- 2) при стаже от 2 до 5 лет - 20 %;
- 3) при стаже от 5 до 10 лет - 25 %;
- 4) при стаже свыше 10 лет - 35 %.

Работникам организации, чей выполняемый функционал не требует квалифицированных навыков (вахтер, гардеробщик, дворник, подсобный рабочий пищеблока, сторож, уборщик служебных помещений), надбавка не назначается.

Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

В случае если начисленная за данный месяц заработная плата работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), ниже установленной величины прожиточного минимума в Хабаровском крае, то производится доплата к месячной заработной плате из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.1.17. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.2. Нормирование труда

3.2.1. Система нормирования труда определяется работодателем с учетом мнения представительного органа работников на основе межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.2.2. После принятия мер по изменению организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов нормы труда в учреждении могут быть пересмотрены в установленном законодательством порядке. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

3.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Раздел

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Мин просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы,

установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Администрации муниципального района № 400, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу с разделением смены на части (с перерывом работы свыше двух часов), водителю за разъездной характер работы и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, - за проверку тетрадей, заведование кабинетом, за выполнение работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью (при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист;
- за специфику работы в отдельной организации (отделении, группе, классе).

Для женщин, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, 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.

4.2. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. В организации применяется неполное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст.93 ТК РФ); для:

- 1) лиц, частично утративших трудоспособность на производстве;
- 2) одного из родителей (опекуна, попечителя);
- 3) по соглашению между работником и работодателем.

4.3. Перерывы для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися. Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.6. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется для работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителя руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей.

Всем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

4.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы (статья 122 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (статья 123 ТК РФ).

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ).

4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ, трудовым законодательством и иными локальными нормативными актами. Перенос отпуска на другой срок оформляется приказом работодателя на основании письменного заявления работника.

4.11. Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

4.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

1) за работу в особых климатических условиях: в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 календарных дней;

2) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с коллективным договором:

– заведующему хозяйством – не менее 3 - х календарных дней.

4.14. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в следующем порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

4.15. На основании отраслевого соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, предусматривается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью 2 статьи 94 ТК РФ, для работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов, при 30-часовой рабочей неделе - до 8 часов.

4.16. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем:

- 1) при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- 2) для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- 3) в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- 4) для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- 5) в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- 6) на похороны близких работников - до 5 календарных дней;
- 7) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- 8) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- 9) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- 10) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 11) работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, одному воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- 12) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.17. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в ПВТР, графиках сменности, графиках отпусков, трудовых договорах.

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Основой организации системы охраны труда является положение о системе управления охраной труда.

5.2. Работодатель в целях улучшения условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

5.2.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации за счет средств федерального бюджета, местного бюджета, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.2.3. Проводить специальную оценку условий труда в организации с периодичностью раз в 5 лет.

5.2.4. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и расследование несчастных случаев, приведших к повреждению здоровья, в том числе микроповреждению либо в случае смерти работника.

5.2.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.2.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах

по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах.

5.2.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2.8. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.2.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами 11 по перечню профессий и должностей.

5.2.11. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие гарантии и компенсации:

1) оплата труда в повышенном размере, составляет 4% от тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда;

2) средства индивидуальной защиты, спецодежда и спец обувь по перечню профессий и должностей (Положение об обеспечении работников СИЗ РД СОУТ МБОУ ДОД ЦДТ №19 - 2022);

3) смывающие и обезвреживающие средства.

5.1.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

1) гибели работника – в размере пяти окладов;

2) получения работником инвалидности – в размере двух окладов.

5.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

1) ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

2) ограничить применение труда женщин на производствах, работах, и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с установленным федеральным органом исполнительной власти перечнем;

3) выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

4) соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную;

5.1.14. Обеспечить условия и охрану труда молодежи, в том числе:

1) исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

2) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.15. Осуществлять контроль функционирования системы управления охраной труда, а также за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

3) немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного представительного органа коллектива в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с получением образования.

6.1.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Необходимость и потребность подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

6.1.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.

6.1.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с получением образования, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 – 177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим Договором.

6.1.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

6.1.5. Каждому работнику, получившему дополнительное образование и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6.1.6. Работникам, совмещающим работу с освоением не имеющих государственной аккредитации образовательных программ бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, программ среднего профессионального образования, основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, предоставляются следующие гарантии и компенсации, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.2. Гарантии для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

6.2.1. Настоящим коллективным договором устанавливается следующий размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1) один раз в два года предоставлять необходимое количество дней без сохранения заработной платы работнику для проезда к месту отдыха и обратно;

2) один раз в два года оплачивает проезд к месту использования отпуска и обратно работнику, неработающим членам семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям фактически проживающим с работником, и детям в возрасте до 18 лет, в том числе усыновленным, за исключением тех членов семьи работника, которые являются получателями трудовых пенсий по старости или (и) инвалидности и которым компенсация такого проезда предусмотрена ст. 34 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в районах Крайнего севера и приравненных в них местностях» (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ) независимо от времени и места использования отпуска Работником.

3) оплачивать проезд на личном автотранспорте на основании справки о стоимости и расходе бензина на данный вид автомобиля (по территории РФ) производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

6.2.2. Настоящим Договором устанавливается следующий размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, для лиц, работающих в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: при выезде с Севера оплачивается проезд и провоз багажа по фактическим расходам из расчета 5 тонн на семью, если этой льготой не пользуется другой работающий член семьи.

6.3. Командировочные расходы. 6.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную 13 командировку работнику сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.

6.4.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику предоставляются гарантии, предусмотренные ТК РФ: выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

6.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

1) для педагогических работников, проработавших в организации свыше 25 лет и более, – единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

Раздел 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

7.1. Работнику – женщине, в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, работодатель обязуется предоставить имеющиеся у него в других структурных подразделениях вакансии – работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

7.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

7.3. Для работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающих на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедших профессиональное обучение на производстве, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие пониженные нормы выработки, нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени.

7.4. Для работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев настоящим коллективным договором, устанавливается, что они имеют право на

оплачиваемые отпуска, или им выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

7.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами).

8. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

8.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работников в соответствии с их должностями, профессиями, квалификациями.

8.2. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, получить дополнительное образование и приобрести другую профессию. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии в соответствии с пунктом 6.1 настоящего коллективного договора.

8.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

8.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

8.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 15 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

8.6. При сокращении численности или штата не допускается расторжение трудового договора

- с двумя работниками из одной семьи одновременно;
- с одинокой матерью, воспитывающей ребёнка в возрасте до 16 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери.

8.7. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- 1) ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- 2) ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- 3) приостанавливает прием на работу новых работников;
- 4) вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае возможности массового увольнения работников;

5) проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.9. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

8.9.1. Работодатель обязуется:

- Повышать квалификацию педагогических работников в сроки, установленные федеральными законами.

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). –Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Мин просвещения России от 24.03.2023 № 196. - Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех льгот и прав, закрепленных нормативными правовыми актами.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

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

9.3. Работодатель по предложению Совета обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел. 10. Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора принимаются в течение срока его действия, в порядке, установленном для его заключения.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель обязуется:

10.4.1. Обеспечивать полномочного представителя работников (представительный орган, в том числе профсоюзный комитет, представляющий интересы работников) необходимыми материально-техническими ресурсами, в целях организации условий нормальной деятельности: дополнительным офисным помещением, различными средствами связи, транспортным средством, оргтехникой и др.

10.4.2. Ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.4.3. Предоставлять представителю органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.5. Представительный орган работников обязуется:

10.5.1. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

10.5.2. Принимать необходимые меры по укреплению трудовой дисциплины в трудовом коллективе, повышению производительности труда.

10.5.3. Принимать все зависящие от них меры по урегулированию трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.5.4. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Раздел 11. Заключительные положения.

11.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДОД ЦДТ.

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.10.2025 года и действует по 01.10.2028 года. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора путем подписания дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору.

11.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязаны ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

11.4. Прошитый, пронумерованный, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края. Примечание. По согласованию сторон в коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет средств организации).