

От Работодателя:

Директор
МБУ ДО г. Мурманска
Первомайский Дом детского
творчества



«26» октября 2025 г. А.А. Веко

От Работников:

Председатель совета трудового
коллектива

Ж.В. Скобелева
«26» октября 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования города Мурманска
Первомайский Дом детского творчества
(МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества)
на 2025 – 2028 годы

ПРИНЯТ

на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского
творчества
Протокол № 2 от «26» 10 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве по труду и занятости населения
Мурманской области
Регистрационный № 117/025 от «03» 12 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 бюджетном учреждении дополнительного образования города Мурманска Первомайском Доме детского творчества (далее – МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества (далее – Работники), в лице их представителя – председателя совета трудового коллектива (далее – Председатель),

Работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества (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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского

творчества, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Председателем по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, и не позднее чем в течение 7 (семи) дней сообщать Председателю свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- Работодатель принимает на себя обязательство информировать Председателя о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления Председателю 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 подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- Председатель представляет и защищает права и интересы членов совета трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.7. Локальные нормативные акты МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Председателем 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 Председателя отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.8. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через Председателя:

— учет мнения Председателя (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 признает Председателя совета трудового коллектива МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества единственным полномочным представителем Работников учреждения как объединяющего всех, делегирующего 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, принимаемых Работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, по согласованию с Председателем.

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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹.

2.8.3. 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.

2.9. Работодатель обязуется:

¹ 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».

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 ч. 1 ст. 195.3 ТК РФ (при наличии утвержденного Минтрудом России профстандарта по занимаемой Работником должности).

2.9.3. При составлении штатного расписания МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций².

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 объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайском Доме детского творчества по согласованию с Председателем в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом учреждения³.

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

³Приказ 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).

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

2.9.6. Учитывать квоту для приема на работу инвалидов согласно законодательству Мурманской области: при численности работников которых составляет не менее 35 человек - в размере двух процентов к среднесписочной численности Работников, но не менее одного рабочего места⁴.

2.9.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный 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 подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 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 подпись передавать Работнику в день заключения.

Вести трудовые книжки Работников, в том числе по личному заявлению Работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о 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 ст. 66.1 ТК РФ (трудовые книжки в бумажном варианте на указанных лиц не оформляются).

2.9.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

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

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

2.9.10. Производить изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.9.11. Сообщать Председателю 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 п. 2 ч. 1 ст. 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 ч. 2 ст. 179 ТК РФ, работникам:

- имеющим более длительный стаж работы в МБУ ДО г. Мурманска Первомайском Доме детского творчества;
- лица предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной), проработавшие в МБУ ДО г. Мурманска Первомайском Доме детского творчества 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;
- 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. 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.

2.9.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, ее реорганизацией и (или) ликвидацией с участием Председателя.

Обеспечивать проведение консультаций с Председателем по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие Председателя в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества.

2.9.16. 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 учетом 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 течение трех лет подряд (ст. 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в ч. 4 ст. 261 ТК РФ.

2.9.17. 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.

2.9.18. 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 п. 12 и п.13 ч. 3 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.9.19. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) Работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

2.9.20. 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.

2.9.21. Отстранять от работы Работника учреждения при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный Работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах 3 и 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.10. Председатель 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 Председателя в аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников с целью подтверждения соответствия Работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя совета трудового коллектива в целях защиты прав педагогических Работников как это обусловлено требованиями ч. 3 ст. 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 учет 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 (ст.385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ), а также представлять интересы Работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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 Председателем.

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 неделе⁵.

⁵ Решение Совета депутатов города Мурманска «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и

3.1.3. Для педагогических работников МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В соответствии с ч. 3 ст. 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки 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 объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогического персонала устанавливается Работодателем.

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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных п. 6 приложения 2 к приказу от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре,

основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки (далее – приказ №269).

В случае изменения объема 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 объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора).

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- увеличения объема 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;

- восстановлении 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. Объем 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 труда⁶ (уменьшение

⁶Приказ 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

количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.1.7. Объем 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 объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

3.1.10. Директор, заместители директора и другие работники МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества помимо работы, определенной 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учете мотивированного мнения Председателя.

Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя директора, руководителя структурного подразделения определяет Работодатель с учетом мотивированного мнения Председателя (по согласованию), а директору МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества – учредитель (Комитет по образованию администрации города Мурманска). Объем

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.

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 учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приемом 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.

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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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 ст. 99 ТК РФ.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, Работники 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 и оформляется приказом (распоряжением) Работодателя.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 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 стандартная 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества. 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 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, перенос, 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), воспитывающий 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 статьей 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.

Запрещается непредоставление 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, 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, 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(-ему) 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. Перенос 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»)⁷.

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 год⁸.

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 учетом рабочего года Работника.

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

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

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

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

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

2. Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца⁹.

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

3.2. Председатель 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.

⁷ 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».

⁸ Письмо Роструда от 24.12.2007 № 5277-6-1.

⁹ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

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 ст. 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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 размер 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.

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

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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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) за каждый час работы в ночное время (ст. 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.

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 и иные выплаты, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работник вправе получать заработную плату и иные выплаты в кассе МБУО ЦБ, сообщив об этом в письменной форме Работодателю 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 МРОТ¹⁰.

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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, локальными актами.

5.2.2. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- 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.¹¹

5.3.5. Установить районный коэффициент к заработной плате 1,5.¹¹

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 федеральным¹²:

а) установить единовременную выплату педагогическим работникам, окончившим образовательную организацию высшего образования или

¹¹ 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».

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

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

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 по заявлению Работника 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 отпуска¹³.

¹³ 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»

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 транспорт¹⁴.

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 (ст. 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 багажа не свыше пяти тонн на семью железнодорожным, водным и (или) автомобильным транспортом по фактическим расходам с учетом положений абзаца 2 п. 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 (ст. 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

¹⁴ 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»

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 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.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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 приемке кабинетов, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашением по охране труда.

6.1.6. 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. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.3. 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 (ст. 226 ТК РФ).

6.2.4. 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.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах

МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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.

6.2.6. 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества.

6.2.7. Разработать и утвердить 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.

6.2.8. 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.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (ч.1 ст. 221, абзац 4 ч. 2 ст. 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.

6.2.10. 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 за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

6.2.11. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также

безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.12. Обеспечить наличие аптечек первой помощи Работникам, питьевой воды.

6.2.13. 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.

6.2.14. 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.

6.2.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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.

6.2.16. 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 Председателем комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.3.2. Совместно с Председателем разрабатывать соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, назначение должностного лица, ответственного за его выполнение.

6.3.3. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха Работников МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества и приема 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 отделом 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 подпись.

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. Председатель 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, 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.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей Председателя 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества.

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 соответствующего освещения 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества 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 МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества.

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 Председатель обязуется:

7.2.1. Организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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, журнала учета 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 Председателем на каждый календарный год с учетом 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 ребенком, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 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 (ч. 2 ст. 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.

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 путем 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 (ст. 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 ст. 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 ст. 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 Работодатель предоставляет такому Работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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 партнерства, осуществляемого в формах, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

9.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

9.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора Работникам МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества.

9.2.5. 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.

9.2.6. 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.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества, 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.

10.3. 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».

10.4. Каждый принимаемый на работу в МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества должен быть ознакомлен с коллективным договором, трудовым договором, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

10.5. 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.

10.6. В соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

10.7. При реорганизации МБУ ДО г. Мурманска Первомайский Дом детского творчества в форме слияния, присоединения, разделения, выделения

коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

10.11. 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
МБУ ДО г. Мурманска
Первомайский Дом детского
творчества

_____ А.А. Веко

_____ «26» октября 2025 г.

От Работников:

Председатель совета трудового
коллектива

_____ М.П.

_____ Ж.В. Скобелева
« 26 » октября 2025 г.



