

Представительный орган работников –
Совет трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр творческого развития»

Председатель Агеева Н.В. Агеева

01 апреля 2026 г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр творческого развития»
Режевского муниципального округа

Исполняющий обязанности директора

Сайтова Г.З. Сайтова

01 апреля 2026 г.



**Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору на 2026-2029г.г.
(регистрационный номер 01/26 - КД от 12.03.2026)
Муниципального бюджетного учреждения
Дополнительного образования
«Центр творческого развития»
(МБУ ДО ЦТР)**

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО ЦТР протокол № 4 от 01 апреля 2026



2026 г.

Дополнительное соглашение № 1
о внесении изменений в коллективный договор муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития»
на 2026-2029 г.г.
(регистрационный номер 01/26- КД от 12.03.2026)

Работодатель, в лице исполняющего обязанности директора Сайтовой Галины Закиуловны, действующей на основании Распоряжения Управления образования Администрации Режевского муниципального округа от 03.03.2025 №41/01-10 с одной стороны, и Совет трудового коллектива работников, интересы которых представляет и имеет право выступать от имени работников Агеева Наталья Владимировна с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору на 2026-2029 года о нижеследующем:

1. Дополнить содержание Коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития» на 2026-2029 г.г. разделом 10 «Программа по профилактике ВИЧ инфекции в МБУ ДО ЦТР» в соответствии с п.1.4. Плана мероприятий («дорожная карта») по реализации в Свердловской области программ профилактики ВИЧ - инфекций на рабочих местах, утверждённого протоколом заседания Свердловской областной трёхсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений от 18.01.2024 №1 следующим содержанием:

10.1. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников МБУ ДО ЦТР.

10.2. Предупреждение возникновения случаев ВИЧ-инфекции. С целью предотвращения возникновения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей МБУ ДО ЦТР проводит информационно - образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

10.3. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в случае их выявления. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

10.4. Консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

10.5. Работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированным, будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны выполнять их в соответствии с предъявленными требованиями. Руководство МБУ ДО ЦТР должно обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или частичное изменение условий труда, способствующее продолжению выполнения трудовых обязанностей работником, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, предоставление времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполной занятости - возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

10.6. МБУ ДО ЦТР обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои обязанности в соответствии со стандартами. МБУ ДО ЦТР оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующем вопросе: помощь в поиске организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

10.7. МБУ ДО ЦТР устанавливает взаимодействие с ГАУЗ СО «Режевская центральная районная больница», которая проводит тестирование и консультирование в случае выявления ВИЧ-инфицирования работника, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медикосоциальной сферы.

2. Дополнить содержание Коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития» на 2026-2029 г.г. разделом 11 «Мероприятия корпоративной социальной политики по поддержке работников с семейными обязанностями» в соответствии с рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, утверждённое решением от 29.11.2024 года, протокол № 9пр:

11.1. С целью создания условий для гармоничного совмещения работы и профессионального развития работников с рождением и воспитанием детей (с учетом финансово-экономических возможностей) включить в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующие меры поддержки по направлению «Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей»:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику беременным женщинам и многодетным работникам;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику беременным женщинам и многодетным работникам;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- создание условий для работы по гибкому графику до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей;
- предоставление очередного отпуска в удобное для работника с детьми время (например, во время каникул);
- предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ребенком-инвалидом;
- предоставление дополнительных неоплачиваемых дней отпуска в связи со значимыми семейными событиями:
 - работникам, имеющим детей-первоклассников - один календарный день (1 сентября);
 - для проводов детей на службу в армию - два календарных дня;
 - переезд на новое место жительства, авария в жилище, где проживает работник - один календарный день;
 - для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего и высшего профессионального образования, расположенные в другой местности - два календарных дня;
 - для аттестации работника - один календарный день;
 - рождения и усыновления ребёнка, бракосочетания работника или его детей, смерти близких родственников - 3 календарных дня;
 - работы без больничного листа весь календарный год - 3 календарных дня.
- Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, начиная с класса вредности 3.2. либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (п.5.3.3. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026г.г. от 11.01.2024). Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

11.2. С целью содействия работодателя в создании и совершенствовании целостной системы поддержки семей с детьми при формировании комплекса мероприятий корпоративной социальной политики (с учетом финансово-экономических возможностей) включить в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующие меры поддержки по направлению «Обеспечение

социальной поддержки работников с семейными обязанностями, семьи, материнства, отцовства и детства»:

- выплата материальной помощи по случаю рождения ребенка;
- выплата материальной помощи по случаю значимых семейных событий (официальная регистрации первого брака, юбилей семейной жизни, смерть близких родственников и другими жизненными обстоятельствами);
- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.);
- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи;
- в иных трудных жизненных ситуациях;
- ветеран боевых действий вправе брать отпуск без сохранения оплаты труда. Длительность отпуска составляет 35 календарных дней в году. Неиспользованный остаток не переносится на следующий год.

11.3. С целью содействия в формировании системы мотивации граждан, в том числе детей, к ведению здорового образа жизни, охраны материнского и детского здоровья, укрепления репродуктивного здоровья работников и создания условий для своевременной профилактики заболеваний (с учетом финансово-экономических возможностей) включить в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующие меры поддержки по направлению «Забота о здоровье работников и их детей»:

- предоставление одного оплачиваемого рабочего дня для прохождения регулярной диспансеризации работников;
- разработка и реализация комплекса мероприятий, направленных на снижение вредного воздействия производственных факторов на здоровье работников;
- обеспечение доступа членов семей работников к спортивной инфраструктуре, организация тренировок и соревнований;
- предоставление донору освобождение от работы в день сдачи крови и медосмотра, а также дополнительный выходной после каждой донации (статья 186 Трудового кодекса РФ).

11.4. С целью содействия в укреплении института семьи, защите, сохранении и продвижении в обществе традиционных российских духовно-нравственных и семейных ценностей, семейного образа жизни работодателям включить в комплекс мероприятий корпоративной социальной политики следующие меры поддержки по направлению «Укрепление и популяризация семейных ценностей»:

- организация поздравлений и чествований работников со значимыми семейными событиями (юбилей семейной жизни, рождение ребенка, вступление в брак), используя в том числе размещение поздравлений на корпоративных информационных ресурсах МБУ ДО ЦТР.

11.5. Реализация комплекса мероприятий корпоративной социальной политики может осуществляться с использованием технологии корпоративного социального патронажа, реализуемого посредством современных способов информирования и коммуникации (например, чат-боты, мобильные приложения, информационные сайты и др.).

В рамках осуществления корпоративного социального патронажа обеспечить:

- возможность работникам выражать обратную связь о востребованности и полезности реализуемых в МБУ ДО ЦТР мероприятий корпоративной социальной политики, удобстве получения мер поддержки и участия в мероприятиях МБУ ДО ЦТР;
- сообщать о предложениях к изменению действующих или разработке новых мероприятий корпоративной социальной политики;
- регулярный анализ обратной связи, получаемой от работников, с целью совершенствования комплекса мероприятий корпоративной социальной политики.

3. Дополнить содержание Коллективного договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития» на 2026-2029 г.г. раздел 5 «Охрана труда и здоровья»:

5.1.22. Нормы подъема и перемещения тяжестей несовершеннолетними работниками: постоянно в течение рабочей смены юноши 14 и 15 лет могут вручную поднимать и перемещать груз весом максимум 3 кг, 16 и 17 лет - 4 кг. Для девушек эти нормы на 1 кг ниже (Приказ Минтруда РФ от 10.06.2025 № 369н «Об утверждении предельных норм переноски и передвижения тяжестей работниками в возрасте до восемнадцати лет», редакция от 10.06.2025, действует с 01.03.2026).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194515710994592247154964585592159115514362733438

Владелец Сайтова Галина Закиуловна

Действителен с 03.02.2026 по 03.02.2027