Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников учреждения

на 2023-2025 годы

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 17.02.2023
№ 82

1

Понятия, применяемые в коллективном договоре.

Работники - работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Работодатель – директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Профсоюз – первичная профсоюзная организация МБУ ДО «ДДТ».

Орган Профсоюза - профком первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДДТ».

Учреждение образования – МБУ ДО «ДДТ» (далее - Учреждение).

1. Общие положения

1.1.Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Рязанской области, с учетом Отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенного между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение), с учётом Регионального Отраслевого Соглашении между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, (далее Региональное Соглашение), с учётом районного трёхстороннего Соглашения между администрацией муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области, Управлением образования и молодёжной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области и районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Российской Федерации на 2023-2025 г.с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни и обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ним экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников образования.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (МБУ ДО «ДДТ») - муниципального образования Михайловский муниципальный район Рязанской области в лице их полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации.

- работодатель в лице полномочного представителя – директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» - муниципального образования Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее – директор).

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения, первичную профсоюзную организацию, которая входит в состав Районного профсоюза.

Пункты Коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профбюджетов, распространяются только на членов Профсоюза.

Работодатели и соответствующие выборные органы профсоюзных организаций могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в частности со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Первичная профсоюзная организация МБУ ДО "ДДТ" является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально - экономических проблем, в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсации, других вопросов в части их компетенции.

1.4.2. На уровне муниципального района заключаются территориальные Соглашения, которые могут устанавливать более льготные условия труда и социальные гарантии работникам образования, конкретизировать и дополнять положения действующего законодательства и настоящего Коллективного договора.

1.4.3. Непосредственно в организациях регулирование социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателями осуществляется путем заключения Коллективного договора.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, общероссийским отраслевым Соглашением и Региональным Соглашением.

В коллективном договоре могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для Работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Региональным Соглашением.

1.4.4. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются Дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работодателей, профсоюзной организации и работников учреждения.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору подлежит регистрации в Министерстве труда и занятости Рязанской области.

1.4.5. Ни одна из сторон, подписавших Коллективный договор, не вправе в течение его срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации сторон Коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.4.6. Текст Коллективного договора доводится до всех работников учреждения, а также размещается на официальном сайте учреждения **(www.**mih-ddt.ru).

1.4.7. Коллективный договор заключен на срок -3 года, вступает в силу со дня его подписания руководителем и председателем первичной профсоюзной организации. Стороны имеют право 1 раз продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются на совместном заседании первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДДТ» и администрации учреждения.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон соглашения

2.1. В целях развития социального партнерства, **стороны признали необходимым:**

2.1.1. Участие представителей другой стороны Коллективного договора в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников; предоставление друг другу полной, своевременной и достоверной информации о принимаемых решениях, затрагивающих социально - трудовые права и интересы работников; проведение взаимных консультаций по социально - экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

2.1.2. Направлять в пределах своей компетенции по запросу любой из сторон Коллективного договора имеющуюся в их распоряжении информацию по

всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- статистические данные по МБУ ДО «ДДТ», численности обучающихся, работающих;
- расчётные показатели и информацию о состоянии бюджетного финансирования МБУ ДО «ДДТ»;
- информацию о состоянии выплаты заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- информацию о состоянии материально-технической базы МБУ ДО «ДДТ», условий и охраны труда;
- показатели кадровой обеспеченности;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- информацию о порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки молодым специалистам;
- проекты законодательных и иных нормативно-правовых актов, включая решения и распорядительные документы по всему кругу социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. **Администрация МБУ ДО «ДДТ»** обеспечивает выполнение следующих пунктов:

2.2.1. Заблаговременно представляет районной профсоюзной организации работников народного образования и науки Российской Федерации проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии для аттестации педагогических и руководящих работников образовательного учреждения Михайловского района Рязанской области на первую и высшую квалификационные категории.

2.3. **Первичная профсоюзная организация**:

2.3.1. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания действующего.

2.3.2. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

2.3.3. Оказывает членам Профсоюза методическую и практическую помощь в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключении коллективных договоров, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

2.3.4. Осуществляет контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3.5. Анализирует поступающие от трудового коллектива и отдельных членов Профсоюза предложения по улучшению работы учреждения.

3. Обязательства в области экономики и управления образованием

3.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

3.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации областных и районных законов и иных нормативных правовых актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников учреждения.

3.1.2. В установленном порядке могут обращаться в органы государственной власти Рязанской области Михайловского района для решения следующих вопросов:

- повышения заработной платы работников;
- увеличения нормативов расходных потребностей на содержание учреждения;
- своевременного и в полном объеме снабжения топливно-энергетическими и водными ресурсами учреждения;
- освобождения учреждения от штрафных санкций и взыскания пени по всем видам платежей в случае задержки перечислений им бюджетных средств (за весь период задержки).

3.1.3. В целях реализации принципа государственно-общественного управления образованием представители работников участвуют в работе комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы и премий.

3.1.4 Совместно проводить работу по разъяснению работникам учреждения пенсионного законодательства, их прав и возможностей по улучшению своего пенсионного обеспечения.

3.2. **Директор МБУ ДО «ДДТ»** ежегодно обеспечивает включение в проект районного бюджета на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) расходов на:

1) оплату труда работников;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации педагогов и руководителя образовательного учреждения;

3) проведение периодических бесплатных медицинских обследований работников учреждения, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

4) косметический ремонт МБУ ДО «ДДТ»;

5) субвенций местному бюджету в размере, необходимом для реализации основных общеобразовательных общеразвивающих программ в части финансирования расходов на оплату труда работников МБУ ДО «ДДТ», расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации.

4. Трудовые отношения

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, коллективным договором, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору.

4.1.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

4.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (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.

4.2. **Стороны** договорились, что:

4.2.1. В образовательной организации не допускается экономически и социально необоснованные сокращение рабочих мест, нарушение правовых гарантий работников при сокращении штата.

4.2.2. При обоснованном сокращении рабочих мест проведение необходимых мероприятий начинается в конце учебного года.

4.2.3. В случае массовых высвобождений, возникших в связи с сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца, представляют соответствующему профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству, высвобождаемых работников.

4.2.4. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2ст. 179 ТК РФ, имеют работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось не менее 2-х лет; одинокие матери, имеющие детей до 18 летнего возраста; отцы, воспитывающие детей до 18 летнего возраста без матери; семейные –при наличии ребенка, если оба супруга работают в образовательной организации, не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет; впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет работы.

4.2.5. Руководитель организации обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях: переезда работника на новое место жительства; выхода на пенсию; необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше 3-х лет; необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи

4.2.6. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2ч.1 ст. 278 ТКРФ работодатель должен учитывать законные интересы организации, не нарушать принципов недопустимости злоупотребления правом и (или) запрещения дискриминации в сфере труда.

Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации, если он согласен работать в новых условиях.

4.2.7. Время осенних, зимних и весенних каникулах, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация организации вправе привлекать их к педагогической и воспитательной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

4.2.8. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели на 42 календарных дня.

4.2.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.2.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам и другим педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.2.11. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников.

4.3. **Директор МБУ ДО «ДДТ»** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

4.3.1. Директор МБУ ДО «ДДТ» при разработке штатного расписания приводит наименования должностей педагогических работников в соответствие с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н» (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников

образования»), а наименование должностей иных работников образовательных учреждений в соответствие с Общероссийским классификатором ОК 016-94 профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта РФ от 26 декабря 1994 г. № 367 с последующими изменениями).

4.3.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором МБУ ДО «ДДТ» с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемым дисциплинам.

4.3.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания дисциплин. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки педработников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического кабинета), осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3.5. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, производится администрацией учреждения с письменного согласия работника. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

4.3.6. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

4.4. **Первичная профсоюзная организация** обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

4.4.2. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства.

4.4.3. Своевременно информировать администрацию МБУ ДО «ДДТ» о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

4.4.4. Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждения.

5. Оплата труда

5.1. **Стороны** в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников учреждения, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя трехстороннего районного Соглашения

Изменения и дополнения, вносимые в Положения об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с выборным профсоюзным органом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений, которое является приложением к коллективному договору.

Предусматривают в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных

повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию

5.1.3. Положение об оплате труда работников учреждений образования включает в себя:

- размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

5.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда работников учреждения.

5.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

5.1.6. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.1.7. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия

работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.8. По результатам мониторинга совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда и обеспечивать их реализацию в образовательном учреждении.

5.2. **МБУ ДО «ДДТ»** в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

5.2.1. Работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается денежная компенсация. Размер и порядок выплаты указанной компенсации определяются законодательством Рязанской области.

5.3 **Стороны** при урегулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.3.1. Месячная оплата труда работников выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.3.2. В целях закрепления молодых педагогов в учреждении устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием.

Единовременную выплату молодым специалистам на обзаведение хозяйством – в размере 50000 руб, в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования –Михайловский муниципальный район Рязанской области от 27.12.2019г.№ 607.

Студентам педагогических вузов после 2 и 3 курса обучения, пришедшим на педагогическую должность ежемесячная оплата -3000 рублей в соответствии с Федеральным законом от 08.06.2020 № 165-ФЗ "О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

5.4.**Первичная профсоюзная организация:**

5.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам учреждения и правильностью её исчисления.

5.4.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с администрацией МБУ ДО «ДДТ».

5.4.3. Обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждения.

5.4.4. Вносит в местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

6. Гарантии содействия занятости и переобучения работников

6.1. **Стороны** считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

6.2. **Администрация МБУ ДО «ДДТ»** в пределах своей компетенции, исходя из финансовых возможностей, обеспечивает выполнение следующих пунктов:

6.2.1. В целях оказания поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией учреждения, совместно с руководителем учреждения предпринимают следующие меры:

предупреждают работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 2 месяца; (в соответствии со ст.180 ТК РФ)

по договоренности сторон предоставляют в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы в количестве 3 дней на условиях, зафиксированных в коллективном договоре.

6.2.2. Проводит совместно с профсоюзной организацией анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе: возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров, и на его основе разрабатывает меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников учреждения.

6.2.3. Организует систему повышения квалификации педагогических работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности района, учреждения. Формы повышения квалификации и переподготовки, перечень необходимых профессий определяется работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

6.2.4. Соблюдает гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность –выплачивает командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

- осуществляет дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

6.2.5. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию педагогических работников учреждения в соответствии с Федеральным Законом

«Об образовании в РФ» и Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г № 276.

6.2.6. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

1) длительной нетрудоспособности;
2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;
3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
4) отпуска до 1 года в соответствии с п. 4 ч. 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

6.2.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

в) прохождения аттестации на первую квалификационную категорию в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

г) нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

д) наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории;

е) незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

6.2.8. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре;

	учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре

Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель МБУ ДО «ДДТ».

Другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в УО и МП. Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает Министерство.

6.2.9. При повторной аттестации на квалификационные категории от самооценки профессиональной деятельности и подготовки портфолио освобождаются:

1) педагогические работники, награжденные:

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, почетной грамотой Министерства просвещения РФ и другими наградами, утвержденными Министерством образования и науки РФ, Министерством просвещения РФ как ведомственные;

2) лица, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 5 лет;

4) работники образования - победители конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных конкурсов (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от демонстрации ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.9.

6.2.10. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.7. данного Коллективного договора.

Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

6.2.11. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- работодатель осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, не позднее, чем за месяц до ее начала.

6.2.12. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

6.3.**Стороны признают** необходимым рекомендовать администрации:

6.3.1. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления фиксируется в трудовом договоре работника или коллективном договоре.

6.3.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

- предпенсионного возраста;

- испытывающих затруднения:

а) в связи с техническим переоснащением и развитием организаций;

б) в связи с недостаточностью компетенций в области современных технологий он-лайн обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий.

6.4. Стороны согласились совместно продолжить практику проведения районного профессионального конкурса «Сердце отдаю детям» и др.

6.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам Профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

6.5.2. Представлять интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и руководителя учреждения о соблюдении гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждения.

6.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации

Все выплаты и надбавки по коллективному договору выплачивать согласно фонда оплаты труда данного учреждения и начислять их с базового оклада.

7.1**. Стороны договорились**:

7.1.1. Рекомендовать руководителю учреждения образования, исходя из финансовых возможностей осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, в связи с выходом на пенсию (с оформлением пенсий), единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одном учреждении и средним заработком:

-не менее 5 лет стажа - материальную помощь в сумме базового оклада (ставки);

- предоставление единовременной выплаты на хозяйственное обустройство в размере 50 000 рублей выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу (Постановление Администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области от 27.12.2019 г. № 607 п.4.2.);

- проведение профилактических медицинских осмотров Работников организации с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

- 3 календарных дня за работу без больничного листка в течение года;

- директору установить дополнительный отпуск за ненормируемый рабочий день - 3 календарных дня;

- бракосочетание - 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт;

- рождение ребёнка – 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт (отцу ребёнка);

- смерть близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) - 3 календарных оплачиваемых дня, 2 дня за свой счёт; проводы в армию сына - 3 календарных оплачиваемых дня.

- единовременную выплату к юбилейным датам:

- сотрудникам к 50-летию, 60 –летию – материальную помощь в сумме базового оклада (проработавшим в сфере образования не менее 10 лет);

- материальную помощь работникам при рождении ребёнка - в сумме базового оклада;

- в случае длительного лечения (более двух месяцев) и дорогостоящего лечения - в сумме двух базовых окладов;

- стихийного бедствия - в сумме базового оклада;

- смерти близких родственников (мать, отец, дети, муж, жена, бабушка, дедушка, сестра, брат) - в сумме базового оклада;

- несчастного случая - в сумме базового оклада;

- материальную помощь в случае смерти работника – в сумме 5000 рублей (родственнику, организатору похорон).

7.1.2. Материальную помощь выплачивать за счет фонда районного профсоюза по следующим основаниям:

- приобретение дорогостоящих лекарств, размер материальной помощи до 2000 рублей;

- медицинское обследование при наличии направления лечащего врача (при наличии документов, подтверждающих факт оплаты), размер материальной помощи до 3000 рублей;

- длительное лечение в стационаре (3 месяца и более), послеоперационное восстановление (**в том числе близких родственников по ранениям при исполнении воинских обязанностей),** размер материальной помощи до 4000 рублей;

- смерть члена Профсоюза (работника), размер материальной помощи 5000 рублей;

- смерть близких родственников (муж, жена, дети, находящихся на иждивении члена Профсоюза), размер материальной помощи 3000 рублей;

- **смерть члена Профсоюза и близких родственников (муж, жена, дети) при исполнении воинских обязанностей,** размер материальной помощи до 10000 рублей;
- лечение онкологического заболевания, размер материальной помощи до 10000 рублей;
- полное уничтожение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление и др.), размер материальной помощи до 15000 рублей;
- частичное повреждение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление, кража и др.), размер материальной помощи до 7000 рублей;
- частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путёвки в размере 30% - если стоимость путёвки не превышает 30 тысяч рублей; 25% - если стоимость путевки не превышает 50 тысяч рублей; 20% - если стоимость путёвки не превышает 80 тысяч рублей; 15% - если стоимость путёвки более 80 тысяч рублей.
- состояние здоровья члена профсоюза, а также детей (иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца, размер материальной помощи до 3000 рублей;
- оказание материальной помощи остронуждающимся членам профсоюза в исключительных случаях, **объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам,** размер материальной помощи до 2000 рублей;
- денежный подарок до 2000 рублей;
- премия членам профсоюза до 2000 рублей;
- материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери) до 2000 рублей.

7.1.3. Дети работников МБУ ДО «ДДТ» имеют право на первоочередной прием в дошкольное учреждение, что закрепляется в коллективном договоре.

7.1.4. Работникам МБУ ДО «ДДТ», получающим профессиональное образование, а также второе высшее или среднее профессиональное образование по направлению на обучение работодателем, предоставляются гарантии и компенсации, соответственно предусмотренные законодательством РФ для работников, получающих образование впервые.

7.1.5. Продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска для педагогических работников, должности которых указаны в разделе 1 номенклатуры должностей, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или лицами), нуждающимися в длительном лечении, составляет 56 календарных дней.

7.1.6. Педагогические работники по согласованию после отработки каждые 10 лет имеют право на отпуск сроком до 1 года на основании ст.335 Трудового Кодекса РФ (Положение о годичном отпуске прилагается).

7.2. Выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, должностей и др.);
- за сложность и напряженность (до 300 %) от базового оклада.

7.2.1. Руководителю учреждения предусматривается ежемесячная компенсационная выплата:

- за Почетную грамоту министерства образования и науки Российской Федерации в размере 500 рублей;

- за почетное звание «Почетный работник общего образования РФ – 1000 рублей;

- за делопроизводство при отсутствии ставок секретаря и делопроизводителя -1500 рублей;

- за контроль над работой учреждения в ИС «Навигатор дополнительного образования Рязанской области» в размере -9000 рублей.

7.3. Выплаты стимулирующего характера:

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учётом мнения профсоюзного органа.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ:
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают, в том числе выплаты за дополнительную работу:

- ежемесячная доплата за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом в пределах фонда оплаты труда:

1) организацию и проведение конкурсов, массовых мероприятий – до 35 % от базового оклада;

2) участие в инновационной деятельности – до 35 % от базового оклада;

3) разработка и внедрение авторских программ – до 35 % от базового оклада;

4) обучение детей с ограниченными возможностями здоровья - до 35 % от базового оклада;

5) за организацию работы и систематическое обновление информации на сайте учреждения до 40 % от базового оклада.

Выплаты за учёную степень и почётные звания:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почётные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР – 15-20% от базового оклада в месяц;

б) кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 3000 рублей в месяц;

в) педагогическим работникам, имеющим почётные звания: «Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения» и «Отличник народного образования» – до 20% от базового оклада.

Руководителю учреждения предусматривается ежемесячная выплата стимулирующего характера за общий стаж работы в руководящей должности:

- от 0 до 5 лет -1500 руб;
- 5 до 10 лет – 3500 руб;
- от 10 до 15 лет - 4500 руб;

- от 15 до 20 лет - 5000 руб;

- свыше 20 лет – 5500 руб.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу ведущим бухгалтерам за выслугу лет, в зависимости от стажа работы в сфере образования с 2012 года дающего право на получение указанной надбавки, устанавливается в следующих размерах (по основному месту работы):

От 3лет до 8 лет -10 % от базового оклада;

От 8 лет до 13 лет -15 % от базового оклада;

От 13 лет до 18 лет -20% от базового оклада;

От 18 лет до 23 лет – 25% от базового оклада;

От 23 лет и выше -30% от базового оклада.

- за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей – до 5000 рублей. В случае недобросовестного выполнения обязанностей работодатель вправе уменьшить данную выплату приказом.

Конкретный размер доплаты работникам определяется работодателем с учётом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

Работникам, имеющим почётное звание и учёную степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в МБУ ДО «ДДТ» устанавливается ежемесячно педагогическим работникам учреждения в следующем размере от базового оклада:

От 0 до 1 года – 2%

от 1 года до 2 лет – 3%

от 2 лет до 5 лет – 5%

от 5 лет до 10 лет – 10%

от 10 лет до 15 лет – 12%

от 15 лет до 20 лет – 15%

от 20 лет до 25 лет – 17%

свыше 25 лет – 20%

Премирование основных работников учреждения:

- Единовременные выплаты в размере базового оклада при выходе на пенсию (увольнение);

- в связи с празднованием Дня учителя производится выплата до 30% от базового оклада при наличии экономии фонда заработной платы по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

7.4. **Первичная профсоюзная организация совместно с РК Профсоюза обязуется:**

- оказывать бесплатно консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

- оказывать помощь членам Профсоюза в подготовке исковых заявлений и других документов, необходимых для судебной и иной защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

8. Молодёжная политика

8.1. В целях развития потенциала системы образования района, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

8.2. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

8.3. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.4. Стороны договорились:

- закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в МБУ ДО «ДДТ» и установить наставникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска по 3 календарных дня;
- в целях закрепления молодых педагогов в МБУ ДО «ДДТ» устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 3000 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, 5000 руб. - специалистам с высшим образованием и единовременную выплату молодым специалистам на обзаведение хозяйством – в размере 50000руб; студентам педагогических вузов после 2 и 3 курса обучения, пришедшим на педагогическую должность ежемесячная оплата -3000 рублей в соответствии с Федеральным законом от 08.06.2020 № 165-ФЗ "О внесении изменений в статьи 46 и 108 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации".

- способствовать повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых работников;
- развивать творческую активность молодежи (участие в смотрах художественной самодеятельности, слётах молодых специалистов, взаимодействие с семьями воспитанников и др.);
- активизировать и поддерживать молодежный досуг, физкультурно-оздоровительную и спортивную работы (туристические слёты, спортивные праздники);
- обеспечивать гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

8.5. Стороны совместно содействуют;
- активной работе Совета молодых педагогов Михайловского района;
- созданию и активной работе в районных молодежных комиссиях.

8.6. МБУ ДО «ДДТ» в пределах своей компетенции:
- способствует развитию механизма повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;
- привлекает молодёжь для участия в конференциях, слетах, форумах, семинарах по конкретным проблемам молодых педагогов.

9. Охрана труда

В целях, создания здоровых и безопасных условий труда работников, обеспечения безопасности учебного процесса в образовательных учреждениях:

9.1. МБУ ДО «ДДТ» в пределах своей компетенции:

9.1.1. Реализует основные направления государственной политики Михайловского района Рязанской области по охране труда в сфере образования:

Производит регулярный учёт и анализ несчастных случаев на производстве с работниками и обучающимися, разрабатывает мероприятия по их снижению.

9.1.2.В целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников МБУ ДО «ДДТ» в области охраны труда содействует:

Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).

Проведению смотра конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

9.1.3. Включает главного технического инспектора труда Профсоюза в качестве независимого эксперта в области охраны труда, как обязательного члена комиссии по приёмке в эксплуатацию отремонтированного, МБУ ДО «ДДТ», а так же при внедрении новой техники и оборудования.

9.1.4. Способствует решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в МБУ ДО «ДДТ».

9.1.5. Осуществляет контроль за работодателем по вопросам обеспечения требований охраны труда.

9.1.6. Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения вызывающих их причин.

9.1.7. Привлекает в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

9.1.8. Проводит медицинский осмотр работников МБУ ДО «ДДТ», обеспечивает их медицинскими книжками и допуском к работе за счёт средств бюджета.

9.1.9.Обеспечивает своевременное извещение руководителем образовательного учреждения (в сроки, предусмотренные ст. 228, 228.1 Трудового кодекса РФ) органа Профсоюза о несчастных случаях с работниками и включение в состав комиссии по расследованию несчастных случаев главного технического инспектора Профсоюза, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.10. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.2. Первичная профсоюзная организация совместно с РК Профсоюза обязуется:

9.2.1. Силами технического инспектора труда и профсоюзного актива оказывать практическую помощь службе охраны труда органов управления образования и ответственным за обеспечение безопасности труда учреждений образования в осуществлении контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

9.2.2. Участвовать в разработке и согласовывать в установленном порядке муниципальные нормативно-правовые акты, содержащие требования охраны труда.

9.2.3. Оказывать помощь в проведении обучения руководителя и работников МБУ ДО «ДДТ» требованиям охраны труда.

9.2.4. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда. В случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников МБУ ДО «ДДТ» предъявлять работодателю требования о приостановке работ.

9.2.5. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве.

9.2.6. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.2.7. В результате проведенных мероприятий по контролю за соблюдением трудового законодательства, при выявлении случаев грубого нарушения требований охраны труда в учреждении информировать УОиМП.

9.2.8. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, обязательств, предусмотренных коллективными договорами изменений условий труда работников.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, иными Соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договорам.

10.2 Администрация МБУ ДО «ДДТ»**:**

- обязана соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставлять органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закреплены в коллективном договоре.

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам.

- не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении

МБУ ДО «ДДТ», где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора (в размере 1 %), из заработной платы работников на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации (по их личному заявлению). Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст. 337 Трудового кодекса РФ);

- содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для

широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создавать условия для работы представителей комитетов профсоюза всех уровней в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхования и других комиссиях;

10.3. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат ежемесячно 1-5 баллов (исходя из нагрузки выполняемой работы).

10.4 Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.5. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют муниципальным органам управления образованием и районным (городским) органам Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.6. Работодатель в обязательном порядке согласовывает с органом Профсоюза:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
- а так же иные положения, определённые Трудовым кодексом РФ (ст. 82, 99, 105, 123,135 и др.).

10.7. МБУ ДО «ДДТ» содействует деятельности Профсоюза всех уровней, направленной на защиту трудовых прав работников образования.

10.7.1. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса - в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.8. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.8.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.8.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в МБУ ДО «ДДТ» совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором.

10.8.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

11. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная организация МБУ ДО «ДДТ» обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы законодательной и исполнительной государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, участвовать в проведении экспертизы законопроектов и других нормативных правовых актов, затрагивающих интересы работников, содействовать их реализации.

11.3. Обеспечивать представительство, осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

11.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др.,

11.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

11.6. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников. Проводить бесплатное обучение и персональные консультации работников (членов профсоюза), профсоюзного актива МБУ ДО «ДДТ» по вопросам применения трудового законодательства, оплаты труда, социальных гарантий работающих, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

12.1 Администрация МБУ «ДДТ» в течение 7 дней со дня подписания настоящего Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области (ст. 50 ТК РФ).

12.2. Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией МБУ ДО «ДДТ».

12.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 ТК РФ.

Директор МБУ ДО «ДДТ»	Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО «ДДТ»
_____ С.А. Клеилкина	_____ М.М. Тимонина
«____»_____2023 г.	«____»_____2023г.

Коллективный договор обсуждён и принят
на профсоюзном собрании « » _____ 2023 года
Протокол №

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «ДДТ» М.М. Тимонина

С Коллективным договором ознакомлены:

Приложение 1
к Коллективному договору
МБУ ДО «ДДТ»
на 2023-2025 годы

Порядок
учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами в случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств, в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению,

совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

Приложение 2
к Коллективному договору
МБУ ДО «ДДТ»
на 2023-2025 годы

Порядок
учета мотивированного мнения выборных профсоюзных органов при расторжении трудового договора
по инициативе работодателя

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств, в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При недостижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное

решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение 3
к Коллективному договору
МБУ ДО «ДДТ»
на 2023-2025 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ

Наименование учреждений и организаций	**Наименование должностей**
1	2
Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги,

	педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УКП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и

	инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы

Приложение 4
к Коллективному договору
МБУ ДО «ДДТ»
на 2023-2025 годы

ПОРЯДОК
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в

период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 5
к Коллективному договору
МБУ ДО «ДДТ»
на 2023-2025 годы

Директор

МБУ ДО «ДДТ»

_____ С.А. Клеилкина

Приказ № ____ от _____2023г

Председатель первичной профсоюзной Организации

_____ М.М. Тимонина

Протокол профсоюзного собрания
№ ____ от _____2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам.

1. Общие положения.

Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников МБУ ДО «ДДТ» администрации учреждения о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Федерального Закона «Об образовании» (ст. 47 п. 5 п.п.4), Типового положения об образовательном учреждении и Трудовым кодексом РФ (ст.335).

Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в 10 лет.

2. Порядок предоставления длительного отпуска.

2.1. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющим педагогический стаж 10 и более лет. Порядок исчисления педагогического стажа регламентируется приказом Министерства Образования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570.

2.2. Педагогические работники, имеющие право на предоставление данного отпуска, подают письменное заявление директору учреждения в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

2.3. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией МБУ ДО «ДДТ» совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.4. После принятого положительного решения педагогический работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

3. Сроки предоставления длительных отпусков.

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть представлен сроком от 3 месяцев до одного года.

При желании работника и согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях: - по болезни, - для ухода за больными членами семьи, - для творческой работы по специальности,- для научной работы, - по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Порядок финансирования длительного отпуска.

4.1. Педагогическим работникам школы длительный отпуск предоставляется:

- без оплаты (с согласия профсоюзного комитета).

С Положением о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам ознакомлены:

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества»
муниципального образования – Михайловский муниципальный район
Рязанской области

Правила внутреннего трудового распорядка

Директор

МБУ ДО «ДДТ»

_____ С.А. Клеилкина

Приказ № ____ от _____2023г

Председатель первичной профсоюзной организации

_____М.М. Тимонина

Протокол профсоюзного собрания
№ ____ от _____2023г.

1.Общие положения

«Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189ТКРФ).

1.1. Правила регламентируют порядок поведения всех работников, включая представителей администрации организации, взаимоотношения между ними, их обязанности и права. Правила обязательны для выполнения всеми работниками организации в пределах их компетенции.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее Дом).

1.3. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, иными нормативными правовыми актами и Уставом МБУ ДО «ДДТ» и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБУ ДО «ДДТ».

1.4. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством,

совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.6. При приеме на работу администрация Дома обязана ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка под расписку.

1.7.Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» утверждены на общем собрании коллектива и являются приложением к коллективному договору.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. В соответствии со статьей 46 ФЗ от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании РФ» право на занятие педагогической деятельностью в Муниципальном бюджетном учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» имеют лица, имеющее среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.2.Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора (эффективного контракта) с работодателем в письменной форме. (Глава 11 ТК РФ) Договор (Контракт) заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.3.Прием на работу оформляется приказом директора, который объявляется работнику под расписку. В приказе должно быть указано наименование должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.4.Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.5.При приеме на работу поступающий на работу предъявляет следующие документы (в отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов):

- заявление о приеме на работу;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии/отсутствии судимости;

- медицинская справка об отсутствии противопоказаний для работы (медицинская книжка);

- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории Российской Федерации.

2.6.Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

2.7.Согласно Приказа Минтруда России от 25.12.2014г № 1115н (зарегистрированном Минюстом России 19 февраля 2015г, регистрационный № 36091) с 01.01.2017 г. работодателем при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров (эффективных контрактов), разработке должностных инструкций и установления систем оплаты труда будет применяться профессиональный стандарт «Педагог (воспитатель, учитель)», утверждённый приказом Минтруда России 18.10.2013г № 544н (далее – Профстандарт).

2.8. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

-Уставом учреждения;

-Коллективным договором;

-правилами внутреннего трудового распорядка;

- должностными требованиями (инструкциями);

- приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести вводный инструктаж по охране труда с записью в Журналах инструктажа по охране труда и технике безопасности.

2.9.На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского включения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.10. В целях предупреждения распространения идеологии экстремизма среди обучающихся деятельность педагогических работников и руководителя Учреждения должна быть соотнесена с законодательством Российской Федерации, содержащим нормы, направленные на недопущение пропаганды идеологии насилия, в том числе экстремизма и терроризма.

2.11.К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда:

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- участвовавшие в осуществлении экстремистской деятельности, имеющие по решению суда ограничения в доступе к работе в образовательных организациях (Статья 15 ФЗ от 25.07.2002 № 114-ФЗ);

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.12.Фактческое допущение к работе должностными лицами считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

2.13.Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

В связи с изменениями в организации работы Учреждения и организации труда (изменения количества классов, учебного плана, режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.13.1. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ.

2.13.2.Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ).

2.13.3.Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза. В день увольнения администрация Учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

3. Обязанности работников.

Работник обязан:

3.1. Работать честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (эффективным контрактом), строго выполнять учебный режим, требования Устава МБУ ДО "ДДТ" и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжение администрации;

3.2.Систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

3.3.Быть примером в поведении и выполнении морального долга, как в Учреждении, так и вне его;

3.4.Полностью соблюдать требования по технике безопасности производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

3.5.Беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у воспитанников Учреждения бережное отношение к государственному имуществу;

3.6.Ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.7.Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях Учреждения.

3.8.Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.9.Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.10.Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором Учреждения на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

4. Основные права работников образования

Основные права работников образования определены:
ТК РФ (ст. 21,52, 53, 56, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197,220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399); Федеральным законом «Об образовании в РФ» (ст. 55), Типовым положением об общеобразовательном учреждении.

Работник МБУ ДО «ДДТ» имеет право на:

3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором (ст. 56 ТК РФ).

3.2.Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором (эффективным контрактом).

3.4. Участие в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

3.5.Защиту профессиональной чести и достоинства.

3.6.Выбор методики обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с программой утвержденной в Учреждении, методы оценки знаний обучающихся.

3.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.8.На длительный отпуск до одного года при непрерывной педагогической работе в 10 лет с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки.

3.10.Получение социальных гарантий и льгот, установленных законодательством РФ, Учредителем, а также Коллективным договором Учреждения.

5. Обязанности администрации

Администрация МБУ ДО "ДДТ" обязана:

5.1.Организовать труд педагогов и других работников Учреждения так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2.Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности Учреждения, поддерживать поощрять лучших работников.

5.4.Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.

5.5.Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.6.Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и воспитанников, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

5.7.Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и воспитанниками всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

5.8.Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и воспитанников.

5.9.Своевременно предоставлять отпуск всем работникам Учреждения в соответствии с графиками, утвержденными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул работу во внерабочее время.

5.10.Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками Учреждения.

6. Основные права администрации:

Директор учреждения имеет право:

6.1.Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры (эффективные контракты) в соответствии с ТК РФ.

6.2.Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3.Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4.Представлять Учреждение во всех инстанциях.

6.5.Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

6.6.Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

6.7.Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».

6.8.Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

6.9.Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения.

6.10.Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11.Совместно с методистом осуществлять контроль за деятельностью педагогов, в том числе путем посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12.Назначать секретаря педагогического совета.

6.13.Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения.

7. Рабочее время и его использование

7.1.Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для работников МБУ ДО «ДДТ» определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором Дома по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.2. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Доме и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

7.2.1. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Дома, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

7.2.2. Рабочее время преподавателя, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Дома с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

7.2.3.Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую им дисциплину) устанавливается один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.3.4.В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых Дом является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в учебных группах.

7.4.МБУ ДО «ДДТ» имеет круглогодичный цикл работы. Время осенних, зимних и весенних каникул являются временем учебного процесса.

7.4.1. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В этот период они могут привлекаться администрацией Дома к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. Они также могут быть привлечены к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времен

7.5.Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

7.6. В случае производственной необходимости администрация Дома имеет право перевести работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Доме с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

7.6.1.К рабочему времени относятся следующие периоды:

-заседание педагогического совета;

-общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);

родительские собрания и собрания коллектива воспитанников.

7.7.Администрация организует учет явки на работу и ухода с работы всех работников МБУ ДО «ДДТ».

7.7.1.Назначение администрацией сверхурочной работы, либо работы в выходные дни производится на основании плана работы учреждения и оформляется приказом директора.

7.7.2.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

7.7.3. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в соответствии со ст. 113 ТК РФ).

7.7.4.Другой день отдыха за работу в выходные и праздничные дни, а также за сверхурочную работу предоставляются директором по заявлению сотрудника.

7.1. Для администрации дома устанавливается пятидневная рабочая неделя. С двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

8. Поощрения за успехи в работе

8.1.За проявление активности с положительным результатом, за образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

1) Меры морального поощрения:

Объявление благодарности;

Награждение почетной грамотой;

2) Меры материального поощрения:

Выдача премии;

Награждение ценным подарком

8.1.1. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников МБУ ДО «ДДТ».

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями Российской Федерации, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий «Почетный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

8.3. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1.Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

9.2.Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

9.3.За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.4.До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуется объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

9.5.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава Дома может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников) (ст. 55 п. 2.3 Федерального закона «0б образовании в РФ»).

9.6.Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

9.7.Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

9.8.Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания.

9.9.Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.10.Директор Дома до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

9.11.Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- «прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня» (подпункт «а» п.6 ст.81 ТКРФ);
- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст. 81, п. 6, подп. «г» ТК РФ);
- повторного в течение одного года грубого нарушения Устава образовательного учреждения (ст. 336 п. 1 ТК РФ).
- 9.12. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

Комментарий к «Правилам внутреннего трудового распорядка»

1.Правила внутреннего трудового распорядка представляют собой локальный нормативный правовой акт образовательного учреждения, который относится к группе локальных актов, конкретизирующих права и обязанности участников образовательного процесса.

2.Официальное понятие и основное содержание данного акта даны в ст. 189 Трудового кодекса РФ: «Правила внутреннего трудового распорядка организации — локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, при-

меняемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации

3.Фактическое содержание документа сводится к следующим обязательным разделам:

1.Общие положения.

2.Порядок приема и увольнения работников.

3.Основные обязанности работников.

4.Основные права работников.

5.Основные обязанности администрации.

6.Основные права администрации.

7.Рабочее время и его использование.

8.Поощрение за успехи в работе.

9.Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

4.Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

5.Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением коллективному договору.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлены: