

**Коллективный договор между
администрацией и профсоюзной
организацией муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества»
Михайловского муниципального округа
Рязанской области по обеспечению
социально-экономических
и правовых гарантий
работников учреждения
на 2026-2028 годы**



Понятия, применяемые в коллективном договоре.

Работники - работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Михайловского муниципального округа Рязанской области.

Работодатель – директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Михайловского муниципального округа 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 2024-2026 годы (далее общероссийское отраслевое Соглашение), с учётом Регионального Отраслевого Соглашения между министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2025-2027 годы, (далее Региональное Соглашение), с учётом Трехстороннего районного Соглашения 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, обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательных учреждений, находящихся в ведении Управления образования и молодежной политики администрации Михайловского муниципального округа Рязанской области 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 Михайловского муниципального округа 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») Михайловского муниципального округа 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» Михайловского муниципального округа 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 округа 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 округа Рязанской области на квалификационные категории: первую и высшую, «педагог-методист», «педагог-наставник».

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 муниципальных 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 округа 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 муниципального 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.

4.1.3. С работниками, включая руководителя, реализующими дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным чрезвычайным и санитарно-эпидемиологическим обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющим образовательную деятельность, не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по

инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, для выполнения им трудовой функции дистанционно. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других обстоятельств, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388) (далее – приказ № 536).

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или(и) формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 г., в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

г) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

д) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11 января 2011 г. № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования»), а также здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования

к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

е) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

ж) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

4.2.4. 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.

4.2.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 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 работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе; работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста, и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

4.2.6. 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.

4.2.7. При увольнении руководителя образовательной организации по п. 2ч.1 ст. 278 ТК РФ 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.

4.2.8. 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.

4.2.9. 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 соответствии 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 соответствии 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 педагогических работников 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 замещением, 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, учебно-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 и нормы 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:

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

Предусматривает 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.

5.1.13. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

5.2. МБУ ДО «ДТ» 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.

5.2.2. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик бывшего СССР, до проведения их аттестации в порядке, установленном на территории Российской Федерации.

5.2.3. При оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, учитывать положения главы 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положение статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).

5.2.4. Учитывать квалификационную категорию при оплате труда педагогических работников, имевших ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., при возобновлении ими педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям.

5.2.5. При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

(принцип прозрачности).

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. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- работникам, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук;
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

- работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим почетные звания: "Заслуженный мастер спорта", "Заслуженный тренер", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", "Заслуженный работник физической культуры".

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников организаций.

5.3.3. В целях обеспечения педагогическими кадрами Михайловского муниципального округа и закрепления молодых педагогов в учреждениях образования установить им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 5 тысяч рублей – специалистам с высшим образованием, специалистам со средне-специальным образованием – 3 тысячи рублей; студентам вузов, впервые принятым на педагогическую деятельность, получающим педагогическое образование в вузах (в очной или заочной форме), обучающимся по образовательным программам – 3 тысячи рублей. Эти преподаватели после получения диплома имеют право претендовать в Михайловском муниципальном округе на единовременное пособие, как молодые специалисты. Основание. Федеральным законом от 8 июня 2020г. №165-ФЗ в статью 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» внесены изменения,

согласно которым к занятиям педагогической деятельностью допускаются студенты вузов после 3 курса и студенты 2 курса, обучающиеся по специальностям.

5.4. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости групп, исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей Министерства региона или управлений образования муниципалитетов (округов), создать места в этих группах в муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных возрастов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ.

5.5. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления за счет средств бюджета организации выплаты (доплаты) работнику, на которого с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

5.6. Первичная профсоюзная организация:

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

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

5.6.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

5.6.4. 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 «ДТ» 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. Определяет формы поощрения и общественного признания достижений работников, осуществляющих образовательную деятельность в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Учреждение исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 1 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 30 августа 2021 г., регистрационный № 64798) к награждению ведомственными наградами могут

быть представлены работники организаций, осуществляющих деятельность в сфере образования, государственные гражданские и муниципальные служащие, работники аппарата региональных и территориальных организаций, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в регионе, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

При определении количества лиц, представляемых к награждению учитывается мотивированное мнение первичной и территориальной организаций Общероссийского Профсоюза образования.

6.2.6. 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 просвещения Российской Федерации от 24.03.2023г № 196.

6.2.7. 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.

6.2.8. 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.

6.2.9. 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» (ОБЗР)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с

организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	обучающимися по курсу "Основы безопасности и защиты Родины, допризывной подготовки (ОБЗР) 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 и защиты Родины" (ОБЗР); 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 и защиты Родины» (ОБЗР)
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	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.

учреждения среднего профессионального образования	
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.

6.2.10. 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.

6.2.11. 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.

6.2.12. 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.

6.2.13. 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 договорились.

6.3.1. О принятии аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена. Указанное заявление подается с учетом требований пункта 37 приказа Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3.2. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.3.3. Совместно участвовать в организации и проведении региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям», «Мастер года», «Педагогический дебют» и др.

6.3.4. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях, организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формированию системы мер по обеспечению здоровьесберегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечению психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесориентированного поведения.

6.4. Стороны признают необходимым рекомендовать администрации:

6.4.1. Разрабатывать и предусматривать в соглашениях и коллективных договорах обязательства по:

- а) сохранению количества рабочих мест;
- б) определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в регионе и особенностей деятельности организаций;
- в) предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;
- г) предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- д) недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца; определению порядка получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- е) созданию условий для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы;
- ж) недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- з) информированию об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

6.4.2. 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.

6.4.3. 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.

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

6.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634).

6.7. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

6.7.2. 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.

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

6.7.4. 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:

1. 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);

2. Выплату выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу, единовременного пособия на хозяйственное обустройство 50000 рублей. (Постановление администрации муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области от 26 декабря 2024г. № 785);

3. Проведение профилактических медицинских осмотров Работников организации с целью предотвращения профессиональных заболеваний;

4. Предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков:

- 3 календарных дня за работу без больничного листа 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.

5. 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. Предусматривать в коллективных договорах:

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в каникулярное время или период, согласованный с работодателем (в том числе присоединяя его к основному), в следующих случаях:

- работа без больничных листов - из расчета два календарных дня за каждое полугодие;
- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- не освобождённому председателю профсоюзной организации – до 5 дней;
- бракосочетание детей работника – 3 календарных дня;
- проводы ребёнка в армию - 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- и др.

7.1.3. Считать важным создание в организации системы наставничества. Предусматривать в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада, ставки.

7.1.4. Материальную помощь выплачивать за счет фонда муниципального профсоюза по следующим основаниям:

№	Основание	Размер материальной помощи
1	Приобретение дорогостоящих лекарств во время лечения в стационаре, по рецепту,	До 3000 рублей

	выписанному лечащим врачом	
2	Дорогостоящее лечение в платных клиниках и расходах - свыше 100 тысяч рублей - до 100 тысяч	10000 рублей 7000 рублей
3	Медицинское обследование при наличии направления лечащего врача (при наличии документов, подтверждающих факт оплаты)	До 3000 рублей
4	Длительное лечение в стационаре (3 месяца и более), послеоперационное восстановление (в том числе близких родственников по решениям при исполнении воинских обязанностей)	До 4000 рублей
5	Смерть: - члена Профсоюза (работника) - близких родственников (муж, жена, дети, находящихся на иждивении члена Профсоюза)	5000 рублей
		3000 рублей
	Смерть: - члена Профсоюза и близких родственников (муж, жена, дети) при исполнении воинских обязанностей	10000 рублей
6	Лечение онкологического заболевания	До 10000 рублей
7	Полное уничтожение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление и др.)	До 15000 рублей
8	Частичное повреждение жилого помещения и имущества (стихийное бедствие, пожар, затопление и др.)	До 7000 рублей
9	Частичная компенсация стоимости санаторно-курортной путевки в размере	30% -если стоимость путевки не превышает 30000 рублей; 25% -если стоимость путевки не превышает 50000 рублей; 20% -если стоимость путевки не превышает 80000 рублей; 15% - если стоимость путевки более 80000 рублей.
10	Состояние здоровья члена профсоюза, а также детей (иждивенцев), связанное с угрозой для жизни, находящихся в больнице на лечении более 1 месяца	До 3000 рублей
11	Оказание материальной помощи остро нуждающимся членам профсоюза в	До 2000 рублей

	исключительных случаях, объективно нарушающих жизнедеятельность члена Профсоюза, возникших по независящим от него причинам	
12	Денежный подарок в связи с юбилейными датами в размере	До 2000 рублей
13	Премия членам профсоюза	До 2000 рублей
14	Материальная помощь в связи с рождением ребенка (выплату производить матери)	До 3000 рублей
15	Участие в конкурсах: - за 1 место - за 2 место - за 3 место	3000 рублей 2000 рублей 1000 рублей

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

7.1.6. 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.

7.1.6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного 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.

7.1.7. 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:

7.2.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников.

7.2.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.2.4. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанные выплаты сохраняются всем работникам, получившим ее ранее, а также устанавливаются работникам при найме на должности, по которым предусматривалось установление таких надбавок.

7.2.5. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу без учета повышающих и персональных коэффициентов.

7.2.6. Размер доплаты за работу в условиях, отклоняющихся нормальных (совмещение профессий, должностей и др.) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.3. Выплаты за учёную степень и почётные звания:

- педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации") - 2 000,00 рублей в месяц;

- Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, Почетная грамота Министерства просвещения РФ – 2 000,00 рублей в месяц;

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим значки: «Отличник Просвещения Российской Федерации», «Отличник образования Российской Федерации» - 2 000,00 рублей в месяц;

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - 2 000,00 рублей в месяц;

- кандидатам наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 2 000,00 рублей в месяц;

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.

7.5. 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.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения.

Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к должностному окладу.

7.5.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

7.5.2. 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.

6) за успешное и добросовестное исполнение обязанностей до 80% от базового оклада.

7) востребованность дополнительных общеразвивающих программ. Этот показатель рассчитывается по формуле, утвержденной в Положении об оплате труда работников организации, являющемся неотъемлемой частью Коллективного договора. Показатель определяется дважды в год: по состоянию на последнее число учебного года и последнее число 1 полугодия учебного года.

7.5.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

7.5.4. Стимулирующая выплата за стаж работы в МБУ ДО «ДДТ» устанавливается ежемесячно основным педагогическим работникам учреждения и внешним совместителям 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%

7.5.5 Премирование работников учреждения:

- Единовременные выплаты в размере базового оклада, 60 лет – женщины, 65 лет – мужчины при оформлении пенсии и увольнении;

- в связи с празднованием Дня учителя производится выплата, при наличии экономии фонда заработной платы по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

7.5.6. В учреждении разрабатывается и утверждается положение о премировании работников, в котором утверждается порядок и размеры стимулирующих выплат, премий.

7.5.7. Выплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения, максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

7.5.8. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. В этих целях учредитель вправе создать централизованный фонд путем резервирования в подведомственных ему учреждениях до 5% ассигнований, выделяемых из областного бюджета на оплату труда работников и персонала. Данные средства направляются на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения. Неиспользованные средства централизованного фонда могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Конкретный процент централизованного фонда бюджетных ассигнований на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом учредителя на очередной финансовый год.

7.5.9. Выплата за обеспечение работы в информационной системе «Навигатор дополнительного образования Рязанской области», за методическую, организационную и просветительскую деятельность в системе дополнительного образования устанавливается в размере до 50% от базового оклада.

7.5.10. Педагогическим работникам выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя Учреждения, с учетом решения комиссии на основании показателей стимулирования деятельности, в пределах фонда оплаты труда, согласно положение «Об установлении показателей и критериев эффективности деятельности педагогических работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Михайловского муниципального округа Рязанской области»

7.6. Для руководителя и ведущего бухгалтера предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются органом местного самоуправления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

7.6.1. Руководителю учреждения предусматривается ежемесячная компенсационная выплата:

- за почетное звание «Почетный работник» общего образования РФ – 2000 рублей;

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

- от 0 до 5 лет – 1500 руб.;
- от 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.

7.6.3. Выплаты стимулирующего характера для ведущего бухгалтера (бухгалтера) устанавливается:

- 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) (стимулирующая выплата):

От 3 лет 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

7.6.4. Выплаты компенсационного характера для ведущего бухгалтера (бухгалтера) устанавливается:

- за сложность и напряженность – до 500% от базового оклада.

- за успешное и добросовестное выполнение должностных обязанностей – до 5000,00 рублей. В случае недобросовестного выполнения обязанностей работодатель вправе уменьшить данную выплату приказом.

7.6.5. Премия ведущему бухгалтеру за своевременную сдачу ежеквартальной отчетности. Начисление и выплата премии производятся при условии, что работник трудится по основному месту работы и с учетом занимаемой ставки.

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.

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

7.7. 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 округа, 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 обустройство 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 округа;
- 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 округа 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 страхованию 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.

10.8.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения в соответствии со ст. 377 ТК РФ установить председателю профкома за общественную работу – 5 оплачиваемых календарных дней.

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»

« 04 »  2026 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ДДТ»

М.М. Тимонина
« 04 » февраля 2026г.

Коллективный договор обсуждён и принят
на профсоюзном собрании «12» января 2026 года
Протокол № 16

Председатель первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «ДДТ»

М.М. Тимонина

С Коллективным договором ознакомлены:

лективным договором ознакомлены:

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.

**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.

**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, о призывной 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-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, 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

**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 фильмотек 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 2026-2028 годы

Директор

МБУ ДО «ДДТ»

 С.А. Клеилкина

Приказ № 1 от 12 января 2026г.



Председатель первичной профсоюзной
Организации



М.М. Тимонина

Протокол профсоюзного собрания
№ 16 от 12 января 2026г.

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:

Р. Туринский
Медведев *Васильев* *Иванов*
Олег Харламов *С. Г. Мельников*
Сучков *Воробей* *Зел*

В данном Коллективном договоре
прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью 50 (пятьдесят) листов.

Директор МБУ ДО «ДДТ»
 С. А. Клеилкина

