

Отдел образования администрации муниципального района
«Город Людиново и Людиновский район»
Муниципальное казенное образовательное учреждение
дополнительного образования «Дом детского творчества»

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации



Т.В. Светлова

Прохорова
Татьяна
Александр
овна

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя -
директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»

Подписано
цифровой
подписью:
Прохорова
Татьяна
Александровна



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду администрации муниципального района
«Город Людиново и Людиновский район»

«19» 03 2025 г.
Регистрационный № 445

Руководитель органа по труду: _____ Н.А. Гасратова



г. Людиново, 2025 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» 2025–2028 годы (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками (далее – Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества».

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Калужской области от 14.11.2000 г. № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области»;
- Калужское областное трехстороннее соглашение между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2023-2025 годы;
- Соглашение между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы;
- Соглашение между отделом образования администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район» и Людиновской районной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по урегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» Прохоровой Татьяны Александровны (далее – Работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Светлова Татьяна Викторовна.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

При ликвидации организации Коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному Коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения Коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями Коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным Коллективным договором, условия настоящего Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.10. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней, сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (далее-

представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты образовательной организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим Коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения Коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, Работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы и настоящим Коллективным договором.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует **по 19 марта 2028 года включительно**.

1.19. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (является приложением к Коллективному договору).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (Кодекс профессиональной этики педагогических работников), который принимается Работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с п.4. ст. 46 Федерального закона от 05.12.2022 №498 –ФЗ «Об образовании» к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом образовательной организации, соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Аттестационная комиссия образовательной организации дает рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (пункт 23 раздела 2 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 24 марта 2023 г. № 196).

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

2.2.2. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с единым квалификационным справочником должностей работников организаций.

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательной организации, штатным расписанием, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы).

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению Работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или базового оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации.

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера базового оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, учебной нагрузки, не позднее чем за два месяца до их введения, в случае ухудшения условий для работника.

Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего Коллективного договора.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 58, 59, 79 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок.

2.2.8. Трудовой договор может быть заключен (с письменного согласия одного из родителей (попечителя) с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы (ч. 3, 4 ст. 63 ТК РФ).

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.10. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- отнесённые категории граждан предпенсионного возраста;
- до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6 (а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено

только с учетом мотивированного мнения (по согласованию ст.82 ТК) выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13.Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (ст. 264.1. ТК РФ).

2.2.14.Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса РФ) (ст. 261 ТК РФ).

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестым части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части четвертой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

3.2. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601.

3.3. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время локальными актами.

3.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

3.5. Периоды каникулярного времени, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации

3.6. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, может использоваться для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.7. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также не рабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха за работу в выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя (ч.5, 6, ст. 153 ТК РФ).

3.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, 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 за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днём, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.11. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013г. № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ.

Для проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Коллективного договора.

3.12. Предоставлять отпуск работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

3.13. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года.

3.14. Работникам по заявлению предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году (ст.128 Трудового кодекса РФ);

- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст.128 Трудового кодекса РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей, в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ);

- работникам, имеющим ребёнка-инвалида, в возрасте до 18 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ);

- одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 Трудового кодекса РФ).

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Уровень заработной платы отдельных категорий работников образовательных организаций определяется муниципальными нормативными правовыми актами.

4.2. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда. Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, нормативными правовыми актами Калужской области, решениями муниципального представительного органа.

Согласно статьи 134 Трудового кодекса РФ предусматривается обязанность работодателя производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги либо индексация заработной платы ставится в зависимость от имеющихся у организации средств. Работодатель обязан индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги прямо предусмотрена статьей 134 Кодекса, в то время как повышение заработной платы является правом работодателя, которое он реализует с учетом своих финансовых возможностей;

Оплата времени простоя по вине работодателя устанавливается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.4. Работодатель в пределах своей компетенции:

- производит повышение фонда оплаты труда работникам на уровень индексации, предусмотренной нормативными правовыми актами представительного органа муниципального образования;

- обеспечивает выплату заработной платы работникам в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже 2-х раз в месяц: 16 числа текущего месяца – аванс, 1 следующего месяца – заработная плата. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы может производиться накануне этого дня;

- содействует обеспечению выплаты заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала;

- принимает меры по выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

- принимает меры для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и работника.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно

сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ).

4.6. Стороны договорились:

4.6.1. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

4.6.2. В локальном акте Учреждения распределение стимулирующей части фонда оплаты труда следует учитывать единые принципы:

- зависимость величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- выплаты за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

Руководствоваться едиными основными понятиями и определениями:

- базовый оклад – минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые локальными актами Учреждения для всех работников с целью материального поощрения;

- профессионально-квалификационные группы- группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального

образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

4.6.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, числа обучающихся в группах;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

4.6.4. Применять почасовую оплату за часы, выданные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансий. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату учебной нагрузки за отсутствующего педагога производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию.

4.6.5. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 №947/96).

4.6.6. В случаях, когда системы оплаты труда работников Учреждения предусматривают 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 Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении Почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия- со дня присвоения Почетного звания.

4.6.7. 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.

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

основаниям (раздел 5 «оплата труда и норма труда», пункт 5.10.5.дополнений к соглашению между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы).

4.6.9.Аттестационная комиссия принимает решение об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1.09.2023 г. только на основании поданного им 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 (раздел 5 «оплата труда и норма труда», пункт 5.10.6.дополнений к соглашению между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы).

4.6.10.Работникам, имеющим почетное звание «Заслуженный учитель РФ», которые длительное время не занимали педагогические должности, работая в качестве руководителей, разрешить по заявлению проходить аттестацию в целях установления первой квалификационной категории с учетом п. 31 Порядка аттестации, т.е без проведения всестороннего анализа их профессиональной деятельности (раздел 5 «оплата труда и норма труда», пункт 5.10.6.дополнений к соглашению между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы).

4.6.11.Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении 1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

4.6.12. Оплата труда по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер - преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.6.13. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, имеющих следующие квалификационные категории,

установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, в пределах срока их действия: а) «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» - как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников; б) «специалист высшей категории» - как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников.

4.6.14. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;

б) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

в) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на срок от 6 месяцев до 12 месяцев;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на срок не менее чем на 6 месяцев до 12 месяцев. Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором с учетом сроков, установленных Соглашением.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на Общем собрании трудового коллектива, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты.

5.1.2. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих

образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты уровня квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

-Работники имеют право проходить аттестацию на квалификационные категории: педагог-методист, педагог-наставник, первая, высшая. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационных категорий проводится по их желанию.

5.1.3. Работодатель обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечным фондом Учреждения в образовательных целях.

5.1.4. Работодатель предоставляет детям основных работников Учреждения платные образовательные услуги на безвозмездной основе.

5.1.5. Молодым специалистам (считается работник, который получил начальное, среднее или высшее профессиональное образование, и впервые поступил на работу по полученной специальности) в течение первых трех лет работы.

Ежегодные единовременные выплаты молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2017 N 290-ОЗ «О ежегодных единовременных выплатах молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций».

Ежемесячные денежные выплаты педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, включенных в перечень муниципальных общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты, в соответствии с Законом Калужской области от 21.12.2016 N 150-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, и настоящим Коллективным договором.

Женщина или лица имеют право на получение пособия по обязательному социальному страхованию в случае, если выходят на работу (в том числе на условиях неполного рабочего времени, работы на дому или дистанционной работы) из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет или в период указанного отпуска работают у другого работодателя (ч. 3 ст. 256 ТК РФ).

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия, Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 259 ТК РФ).

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь, актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных, общественно значимых мероприятий и спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.2.6. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание обучающихся;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, Всероссийского и Международного уровней в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

Нематериальные виды поощрения:

- Благодарственные письма, Грамоты за высокие показатели в труде (указываются какие) и большой личный вклад в повышение потенциала трудового коллектива учреждения;
- большие заслуги (указываются какие) в развитии дополнительного образования, физической культуры и спорта, инновационной деятельности;
- продолжительная, безупречная и эффективная работа (при условии обязательного наличия всех трех критериев и с указанием конкретных показателей эффективности);
- неоднократные победы в городских, региональных, Всероссийских и Международных соревнованиях, олимпиадах, конкурсах.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем мероприятий (организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, по обеспечению средствами индивидуальной защиты, по пожарной безопасности, направленных на развитие физической культуры и спорта) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда Учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в Учреждении, по пути на работу, с работы.
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зданий; по приемке зданий и сооружений к новому учебному году.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением Коллективного договора в части охраны труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников.

6.2.2. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в Учреждении в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.

6.2.4. Обеспечивать приобретение за счет бюджетных средств и применение прошедших обязательную сертификацию средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

6.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения в соответствии с законодательством по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, проводить инструктаж по охране труда, целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.8. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательном порядке, обеспечивают санитарно- бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работников (приказ от 29.06. 2000 № 229 Министерства здравоохранения РФ).

6.2.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда.

6.2.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством (№426 –ФЗ от 28 декабря 2013 г, в редакции 24 июля 2023г №381 – ФЗ);

6.2.12. Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

6.2.13. Обеспечивать наличие утвержденных инструкций по охране труда на рабочих местах с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений.

6.2.15. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время образовательного процесса, вести их учет.

6.2.18. Обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

6.2.20. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующим законодательством (ст.225 ТК, Приказ Минтруда от 11.07.2024 № 347н Министерства труда и социального развития РФ).

6.2.21. Контролировать наличие комплекта нормативных правовых актов в Учреждении, содержащих требования охраны труда, ведение реестра нормативных правовых актов. Предоставлять возможность доступа работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством, локальными актами, инструкциями по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда.

6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

6.3.5. Извещать немедленно своего Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.4. Профсоюз:

6.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляет членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, соглашением по охране труда.

6.4.3. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссии по проверке готовности организации к началу учебного года.

6.4.4. Участвует в Общероссийском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.5. Стороны совместно:

6.5.1. Содействуют выполнению представлений и требований по устранению выявленных в ходе проверок и нарушений требований по охране труда.

6.5.2. Осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организации.

6.5.3. Регулярно рассматривать на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.

6.5.4. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами (размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с Работодателем осуществляет:

- участие в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодых педагогов и повышению их профессионального уровня;
- способствование развитию творческой активности молодых педагогов;
- способствование формированию у молодежи активной гражданской позиции;
- содействие профессиональной и социальной адаптации в учреждении молодых педагогов, участвовать в формировании и развитии института наставничества;
- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

7.3.2. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.

Наставничество - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору или приказе, работнику, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (ст. 351.8 ТК РФ).

7.3.3. Обеспечивать установленные в образовательной организации (Коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

8.1.2. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника (с учетом норм Приказа Минобрнауки России от 27.07.2022 № 629 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

8.1.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.7. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению Работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет бюджетных средств организации, при их наличии.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ, иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ) и др. (ст. 372, 373 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.4.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

9.4.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности;

9.4.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

9.4.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

9.4.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации;

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации;

9.4.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом Работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ);

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием,

необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК Российской Федерации, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 21.12.2021 г);

10.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и профсоюзной деятельностью;

10.1.5. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.8. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.9. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 1 раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти

обучение с отрывом от производства в течение 3 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.10. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда, использовать не менее 2 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в 3 года в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.2. Первичная организация обязуется:

10.2.1. Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

10.2.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

10.2.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

10.2.4. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих;

10.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;

10.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением в Учреждении трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат;

10.2.7. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников Учреждения, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве;

10.2.8. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и его работников;

10.2.9. Анализировать социально-экономическое положение работников Учреждения, взаимодействовать с представительными и исполнительными органами муниципального образования в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников;

10.2.10. Из средств профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70), свадьбой, рождением детей, продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;

- финансировать культурно – массовую и физкультурно– оздоровительную работу в Учреждении;

- финансировать региональные конкурсы и соревнования в сфере образования;

- премировать за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза членов выборных органов Профсоюза Учреждения, а также представлять их к профсоюзным наградам.

10.3. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.3.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора;

10.3.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ;

10.3.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

10.3.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников;

10.3.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.4. Стороны совместно:

10.4.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.4.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей Работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.5. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» (п.2 ст. 51 ТК РФ).

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже двух раз в год;

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам образовательной организации;

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса;

11.2.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации;

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по Коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИЛИ ВОЙСКА НАЦИОНАЛЬНОЙ

ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

12.1.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

12.2.Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

12.3.В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

12.4.Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

12.5. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

12.6. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

13.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в Коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду администрации муниципального района «Город Людиново и Людиновский район». Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.6. Настоящий Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора:

приложение 1: Рекомендации о закреплении в Коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другими наименованиями, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях;

приложение 2: Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение 3: Соглашение по охране труда.

Приложение №1
к Коллективному договору
МКОУ ДО «Дом детского творчества»
на 2025 – 2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации


Т.В. Светлова

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя -
директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»


Подписано Т.А. Прохорова
цифровой подписью:
Прохорова Татьяна

**Прохорова
Татьяна
Александровна Александровна**

о закреплении в коллективных договорах положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективных договорах рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение № 2
к Коллективному договору
МКОУ ДО «Дом детского творчества»
на 2025 – 2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации



Т.В. Светлова Прохорова

Татьяна

Александровна

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя -
директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»



Подписано
цифровой
подписью Т.А. Прохорова

Прохорова Татьяна
Александровна

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО
ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

г. Людиново, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом МКОУ ДО «Дом детского творчества», (далее - Учреждение), и регламентируют трудовой порядок, организационную и общекультурную дисциплину в образовательном Учреждении, призваны обеспечить создание необходимых организационных и психологических благоприятных условий для результативной работы работников Учреждения.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью укрепление трудовой дисциплины, совершенствование организации труда на научной основе, воспитание работников Учреждения в духе добросовестного отношения к труду, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

1.3. Вопросы внесения изменений в Правила внутреннего трудового распорядка решаются администрацией Учреждения при согласовании с профсоюзным комитетом.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя Учреждения.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с Работодателем в обязательном порядке.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Приём на работу:

2.1.1. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.1.3. На основании заключенного трудового договора Работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.4. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату. Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если Трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.1.6. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Учреждения следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- бумажную трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинскую книжку, медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном Учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (на бумажном носителе либо в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью уполномоченного должностного лица МВД России);
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы в соответствии с ТК РФ, иными

федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.1.7. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, копию трудовой книжки или справку с места основной работы с указанием должности, квалификационной категории, диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенную копию, копию приказа об установлении квалификационной категории.

2.1.8. При заключении трудового договора с работником в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, несовершеннолетних, молодых специалистов, приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между Работодателями.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст.71 ТК РФ).

2.1.9. Руководители и специалисты проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо проводят инструктаж по охране труда, организуют обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

2.1.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.1.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ ст.77, ст.81, ст. 83.

2.1.12. Изменение квалификации, должности (профессии) работника оформляется приказом в соответствии с заявлением работника.

2.1.13. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.1.14. На всех работников Учреждения, поступивших на работу ведется электронная трудовая книжка. Работникам, написавшим заявление на ведение бумажной трудовой книжки до 2020 года ведется и бумажная трудовая книжка. Бумажные трудовые книжки хранятся в сейфе.

2.2.Увольнение работников:

2.2.1. Увольнение работника – прекращение трудового договора– осуществляется по основаниям, предусмотренным ст.77, 81, 83 ТК РФ.

2.2.2. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели.

2.2.3. При расторжении трудового договора директор Учреждения издает приказ об увольнении с указанием основания увольнения в соответствии с ТК РФ.

2.2.4. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статьи.

2.2.5. Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Учреждения обязана выдать работнику бумажную трудовую книжку (если ведется) и, по письменному заявлению, другие документы (или их копии), связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет.

2.2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1.Работодатель имеет право:

3.1.1. На управление образовательным Учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом учреждения;

3.1.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;

3.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

3.1.4. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

3.1.5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

3.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.7. Утверждать локальные нормативные акты;

3.1.8.Создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.1.9. Реализовывать иные права, определенные Уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты,

содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.2.2. Предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.4. Обеспечивать порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований Трудового Кодекса и иных федеральных законов;

3.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.2.10. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными и нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.2.11. В соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.2.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.13. Рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органами представителям;

3.2.14. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором;

3.2.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном федеральными законами;

3.2.17. Отстранить от работы работников не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.2.18. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

3.2.19. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников Учреждения;

3.2.20. Создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.2.21. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.2.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

4.1. Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

4.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

4.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

4.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

4.1.9. Участие в управлении Учреждения в формах, предусмотренных законодательством и Уставом Учреждения;

4.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении

Коллективного договора, соглашений;

4.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

В целях защиты своих прав педагогические работники самостоятельно или через своих представителей вправе:

1) направлять в органы управления организацией, осуществляющей образовательную деятельность, обращения о применении к обучающимся указанной организации, нарушающим и (или) ущемляющим права педагогических работников, дисциплинарных взысканий. Такие обращения подлежат обязательному рассмотрению указанными органами;

2) обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3) использовать не запрещенные законодательством Российской Федерации иные способы защиты прав и законных интересов (ч. 3.1. ч. 3 п. 12. Ст. 47) Федеральный закон от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»;

4.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

4.1.14. Обязательное социальное страхование;

4.1.15. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ;

4.1.16. Пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

4.2. Работник обязан:

4.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения;

4.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

4.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и имуществу других субъектов образовательной деятельности;

4.2.7. Проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

4.2.8. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

4.2.9. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного Учреждения;

4.2.10. Экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы Работодателя;

4.2.11. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

4.2.12. Уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

4.2.13. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника;

4.2.14. Незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся, педагогических работников, родителей, персонала, сохранности имущества Учреждения, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя.

4.2.15. Один раз подать Работодателю «Сведения о застрахованном лице (приложение № 2 приказа ФСС от 04.02.2021 года № 26) для расчета и перечисления пособия.

4.2.16. Сообщать об изменениях в сведениях для назначения и выплаты пособия, изменения Ф.И.О., банковских реквизитов и др. в течение пяти рабочих дней с того момента, как ему стало известно об этих изменениях.

4.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

4.3.1. На свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов в соответствии с учебным планом, общеобразовательной общеразвивающей программой, утвержденных руководителем Учреждения, методов оценки качества знаний и компетенций обучающихся;

4.3.2. На внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в Учреждении;

4.3.3. На повышение квалификации с определенной периодичностью;

4.3.4. На прохождение аттестации на первую или высшую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

4.3.5. На дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Калужской области;

4.3.6. Пользоваться другими правами в соответствии с Уставом Учреждения, трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

4.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

4.4.1. Соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

4.4.2. Участвовать в деятельности педагогического совета и иных органах самоуправления, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

4.4.3. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности, если они не имеют квалификационной категории;

4.4.4. Обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

4.4.5. Осуществлять связь с родителями, законными представителями или лицами, их замещающими;

4.4.6. Выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

4.4.7. Выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом Учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

4.5. Работникам запрещается:

4.5.1. Курить (ст. 6 ФЗ от 10 июля 2001 г № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака»), распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества, хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

4.5.2. В соответствии с п.9 ст.11 ФЗ от 14.07.2022 №255-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящимся под иностранным влиянием» иностранный агент не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях. Образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами».

4.5.3. Не использовать средства подвижной радиотелефонной связи во время проведения учебных занятий, за исключением случаев возникновения угрозы жизни или здоровью обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, иных экстренных случаев.

4.5.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом;
- покидать учебный процесс (занятия с обучающимися) до его окончания в соответствии с расписанием занятий.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается настоящими Правилами.

Режим работы директора, заместителей директора определяется графиками работы с учетом необходимости обеспечения безопасности образовательного процесса и руководящих функций.

5.1.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя для работников: директора, заместителей директора, методистов, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, библиотекаря, ведущего документоведа, специалиста по охране труда, заведующего хозяйством, программиста, инженера-системного программиста, звукооператора, костюмера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, прачки, звукорежиссера.

5.1.3. В Учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя для работников: педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, уборщиков, гардеробщиков.

5.1.4. Продолжительность рабочего дня директора, заместителей директора, библиотекаря, ведущего документоведа, программиста, инженера-системного программиста, звукооператора, костюмера, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, прачки, звукорежиссера, уборщиков производственных и служебных помещений, гардеробщиков, уборщика территорий, заведующий хозяйством, подсобного рабочего, вожатого - 40 часов в неделю.

5.1.5. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени: методистам, педагогу-организатору, социальному педагогу – 36 часов в неделю, педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю, концертмейстерам – 24 часа в неделю (ст.92,333 ТК РФ).

5.1.6. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемого с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаемого директором Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

5.1.7. Рабочий день педагогических работников начинается за 10 минут до начала предстоящего занятия.

5.1.8. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении и закрепляется в заключенном с работником дополнительном соглашении к трудовому договору на учебный год.

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

5.1.10. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

5.1.11. Рабочее время педагога, связанное с проведением занятий, определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения по согласованию с председателем первичной профсоюзной организацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.1.12. Рабочее время педагогов дополнительного образования, концертмейстеров, включает преподавательскую работу, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.1.13. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается нормативными локальными актами Учреждения с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.1.14. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перемены между каждым занятием, установленные для обучающихся. Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается нормативным локальным актом с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.1.15. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими педагогическую деятельность, регулируется следующим образом:

- До 15 сентября—оформление журнала учета работы педагога дополнительного образования (титульный лист, сведения об обучающихся, сведения о родителях);
- До начала занятий—запись в журнале учета работы педагога дополнительного образования, даты и содержания занятия;
- Непосредственно на занятии— фиксация отсутствующих обучающихся, запись проведенных часов, подпись педагога и концертмейстера (при наличии);
- ежемесячно—оформление инструктажа по технике безопасности;
- раз в полугодие—оформление годового цифрового отчета, учет массовых мероприятий и творческих достижений обучающихся;
- в срок, установленный локальными нормативными актами, регламентирующими подведение итогов образовательной деятельности по полугодиям, заполнение карт формирования компетенций;
- в срок, установленный локальными нормативными актами, осуществляют набор на обучение по дополнительной общеобразовательной программе;
- в срок, установленный локальными нормативными актами, проводят разработку (корректировку) дополнительной общеобразовательной программы;

- в срок, установленный локальными нормативными актами, проводят разработку (корректировку) рабочих программ;
- создание информационных материалов (публикаций, постов, презентаций, фото и видео отчетов, коллажей);
- в срок, установленный нормативным локальным актом, регламентирующим работу в системе «Сетевой город. Образование» подача информации по контингенту обучающихся и заполнение разделов «пользователь-педагог дополнительного образования», заполнение электронного журнала посещаемости АИС «Сетевой город» в день проведения занятий;
- в срок, установленный локальным нормативным актом, регламентирующим прием, перевод и отчисление обучающихся осуществляется подача списков обучающихся на зачисление, перевод и отчисление, оформление заявлений родителей (законных представителей) на зачисление обучающихся и согласие на обработку персональных данных;
- до 15 мая формируются и предоставляются анализы педагогической деятельности за учебный год;
- в течение не менее 1 часа в неделю-организация и проведения диагностической и консультативной помощи законным представителям обучающихся;
- в течение не менее 1,5 часов в неделю – участие в методических совещаниях, совещаниях при завуче;
- в течение не менее 1,5 часов в месяц –участие в работе педагогического совета, методического совета, методического отдела, творческих групп, методической работе;
- в течение не менее 1,5 часов в учебный период (полугодие) – организация и проведение родительских собраний;
- в течение не менее 1 часа в месяц – участие в воспитательных мероприятиях, проводимых в целях реализации дополнительных общеобразовательных программ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, соревнованиях, экскурсиях в соответствии с графиками и планами;
- в течение не менее 1,5 часов в учебный период (полугодие) – организация и проведение досуговых мероприятий;
- в течение 20 минут до начала и в течение 20 минут после окончания учебных занятий конкретного педагогического работника - периодические кратковременные дежурства (по графику), осуществляемые в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима занятий и отдыха обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени;
- в течение всего периода, определяемого педагогическим работником самостоятельно –подготовка к осуществлению образовательной деятельности, участие в разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих и рабочих программ, предметов, модулей.

5.1.16. Дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые с их письменного согласия за дополнительную оплату регулируется следующим образом:

- в течение не менее 1 часа в неделю-выполнение дополнительного вида работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью на условиях дополнительной оплаты (заведование учебными кабинетами) в соответствии с нормативным локальным актом Учреждения и дополнительным соглашением;
- в течение не менее 2 часов в неделю-выполнение дополнительного вида работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью на условиях дополнительной оплаты (руководство методическими отделами) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.1.17. Дни недели (периоды времени, в течение которых, образовательное Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

5.2. Режим рабочего времени работников Учреждения в каникулярный период:

5.2.1. Период летних каникул, установленных для обучающихся и несовпадающих с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников (далее—каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.2.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, режим их рабочего времени определяется приказом директора и графиком работы в летний период. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникулярного времени). Каникулярное время может использоваться для дополнительного профессионального образования педагогических работников.

5.2.3. Режим рабочего времени педагогических работников, осуществляющих обучение на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом установленного количества часов указанного обучения.

5.2.4. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.2.5. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.3. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения в период отмены для обучающихся, воспитанников учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

5.3.1. Периоды отмены оф-лайн учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного Учреждения. В периоды отмены оф-лайн учебных занятий, осуществляется переход на дистанционное обучение на платформах, рекомендуемых министерством образования РФ.

5.3.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) педагогические работники, не задействованные в дистанционном обучении привлекаются к методической и организационной работе.

5.4. Время отдыха:

5.4.1. В течение рабочего дня для директора, заместителей директора, ведущего документоведа, методистов, специалистов, педагога-организатора, педагога-психолога, социального педагога, костюмера установлен перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

5.4.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

5.4.3. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, а педагогическим работникам не менее 42 календарных дней. График отпусков в Учреждении составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, утверждается директором с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.4.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.4.5. Работникам предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с Законом Российской Федерации от 15.05.1991 № 1244-1 (в редакции от 21.12.2013 № 373-ФЗ) «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации в следствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

5.4.6. Работникам Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника (ст.124ТКРФ).

5.4.7. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.4.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.4.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.4.10. Работникам Учреждения могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

5.4.11. Администрация Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. Меры поощрения:

6.1.1. Работодатель применяет к работникам Учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, премия, почетная грамота, представление к званию лучшего по профессии, а также снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания, в случае его наличия.

6.1.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным, ведомственным наградам.

6.1.3. Поощрение в виде премии осуществляется в соответствии с нормативными локальными актами Учреждения.

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

6.2. Меры взыскания:

6.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, установленных Уставом Учреждения, трудовым договором, настоящими Правилами, приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством;

6.2.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9, 10 или 11 части первой ст. 81 ТК РФ, а также п. 7, 8 части первой ст. 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.

6.2.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.2.4. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию по труду или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.2.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник

не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Контроль за соблюдением Правил внутреннего распорядка, включая соблюдение дисциплины на учебных занятиях и правил поведения в организации, осуществляется педагогическими, руководящими работниками Учреждения, а также иными лицами, на которых возложены соответствующие обязанности (ч. 4.1. ст. 47) Федеральный закон от 19 декабря 2023 г. N 618-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

7.2 Правила внутреннего трудового распорядка размещаются на сайте Учреждения и стендах информации.

7.3. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся Работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.4. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, Работодатель знакомит работников под подпись с указанием даты ознакомления.

Приложение №3
к Коллективному договору
МКОУ ДО «Дом детского творчества»
на 2025 – 2028 годы

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации



Т.В. Светлова

Прохорова

Татьяна

Александровна

а

УТВЕРЖДАЮ

Представитель работодателя -
директор МКОУ ДО
«Дом детского творчества»



Подписано Т.А. Прохорова

цифровой
подписью:

Прохорова Татьяна

Александровна

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

г. Людиново, 2025 г.

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Количе ство	Сумма затрат руб.	Срок выполне ния	Ответственный
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1	Проведение специальной оценки условий труда			По мере необходимости	Специалист по охране труда
2	Оценка уровней профессиональных рисков			По мере необходимости	Специалист по охране труда
3	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	2 чел	5000,00	Май 2025г	Специалист по охране труда
		9 чел	25000,00	Апрель 2026 г	
4	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 13.01.2003 г.№1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требования охраны труда работников организаций»	46 чел	40000,00	май 2025 г	Специалист по охране труда
5	Проведение специального обучения сотрудников в обучающих организациях	3 чел	8000,00	Март 2025 г	Специалист по охране труда
		4 чел	11000,00	Март 2026 г	
		4 чел	12000,00	Март 2027 г	
6	Пересмотр, разработка, утверждение инструкций по охране труда и технике безопасности			Ежегодно	Специалист по охране труда
7	Пересмотр и разработка, утверждение планов, положений по охране труда			В начале учебного года - ежегодно	Специалист по охране труда

8.	Организация и оборудование стендов по охране труда, пожарной безопасности, уголков в кабинетах, постоянное обновление			Постоянное обновление информации	Специалист по охране труда
9.	Контроль: административно-общественный, производственный			Постоянно	Специалист по охране труда
10.	Проверка соблюдения условий охраны труда в учреждении			Постоянно	Комиссия по охране труда, специалист по охране труда
11.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.			1 раз в полугодие	Комиссия по охране труда, специалист по охране труда
12.	Проверка выполнения соглашения по охране труда			Ежегодно декабрь, июнь	Профсоюзный комитет, специалист по охране труда
II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ					
1.	Проведение работ по промывке и опрессовке отопительной системы в зданиях учреждения		15000,00	2025-2026 г	Завхоз
			15000,00	2026-2027 г	
			15000,00	2027-2028 г	
2.	Поддержание в рабочем состоянии систем освещения, отопления, водопровода, канализации.			Постоянно	Завхоз
3.	Проведение текущего, косметического ремонта в кабинетах и помещениях в зданиях учреждения.		60000	2025-2026 г	Завхоз
			65000	2026-2027 г	

			65000	2027-2028 г	
4.	Приобретение мебели в кабинеты для проведения учебного процесса		35600	2025-2026 г	Завхоз
			75000	2023-2024 г	
			95000	2024-2025 г	
5.	Проведение своевременной проверки пожарной сигнализации		54000	2025-2026 г	Завхоз
			64000	2026-2027 г	
			74000	2027-2028 г	
6.	Проверка первичных средств пожаротушения (перезарядка огнетушителей)	1 раз	15 000	Февраль 2026 г	Завхоз
7.	Проведение дератизации и дезинсекции бытовых и служебных помещений		12000	2025-2026 г	Завхоз
			13000	2026-2027 г	
			14000	2027-2028 г	
8	Приобретение дезинфицирующих средств		3000	2025-2026 г	Завхоз
			3500	2026-2027 г	
			4000	2027-2028 г	
9.	Установка защитных теневых экранов на окна (рулонные шторы)			По мере необходимости	Завхоз
III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ					

1.	Периодические медицинские осмотры, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения России от 28.01.2021г. № 29н	3	255000	2025-2026 г	Специалист по охране труда
			260000	2026-2027 г	
			265000	2027-2028 г	
2.	Обеспечение аптечкам первой помощи (приобретение в соответствии с приказом Министерства здравоохранения России от 15.12.2020 г. № 1331н, регулярное пополнение)		5000	2026-2027 г	Специалист по охране труда
			5000	2027-2028 г	
IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ					
1.	Выдача спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.06.2009 №290н.		43500	2025-2026 г	Завхоз
			45500	2026-2027 г	
			46000	2027-2028 г	
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами (жидкое мыло, антисептики)		5000	2025-2026 г	Завхоз
			6000	2026-2027 г	
			7000	2027-2028 г	
3.	Обеспечение надлежащего хранения средств индивидуальной защиты , определение пригодности к дальнейшей эксплуатации			Постоянно 2025-2028 г	Завхоз, специалист по охране труда
V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ					

1.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом планов эвакуации по пожарной безопасности во всех зданиях.			По мере необходимости	Завхоз
2.	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			Постоянно	Завхоз
3.	Проведение специального обучения сотрудников в обучающих организациях	2 чел	5000	Декабрь 2025 г	Завхоз
		2 чел	6000	Декабрь 2028 г	
4.	Организация обучения сотрудников и обучающихся мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			Постоянно	Завхоз
5.	Содержание запасных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			Постоянно	Завхоз
6	Испытание пожарных лестниц	3 шт.	60000	Март 2028 г	Завхоз
7	Проведение огнезащитной пропитки деревянных перекрытий		20000	Май 2025 г	Завхоз
			25000	Май 2028 г	
8	Контроль за работой системы домофонизации в зданиях учреждения			Постоянно	Завхоз
9	Установка камер видеонаблюдения (внутренних и внешних)	6 шт.	60000	2025-2028 г	Завхоз
	VI. МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА РАЗВИТИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА				
1	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий		При наличии финансирования		Директор
2	Содержание и обновление спортивного инвентаря				Директор

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 661131406992472463403399306529426389103633061489

Владелец Прохорова Татьяна Александровна

Действителен с 11.02.2025 по 11.02.2026