

**Администрация муниципального образования город Алексин**

**Регистрационный лист коллективного договора  
(изменений и (или) дополнений к коллективному договору)**

**Наименование организации:** Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества»

**Наименование вида экономической деятельности:** 85.41 Образование дополнительное детей и взрослых

**Наименование вида собственности организации:** муниципальная

**Численность работников, охваченных действием коллективного договора:** 24 чел.

**Стороны, подписавшие коллективный договор (изменения в коллективный договор):**

**От работников:** председатель Совета трудового коллектива МБУ ДО "ЦРТДиЮ" Ананьева М.Н.

**От работодателя:** директор МБУ ДО "ЦРТДиЮ" Харитонов Н.Н.

**Срок действия коллективного договора:** 19.03.2026 — 18.03.2029

**Коллективный договор заключен (изменения в коллективный договор внесены):**  
19.03.2026 г.

**Зарегистрировано администрацией муниципального образования город Алексин: № 08-26 от 27.03.2026 г.**

Условия коллективного договора (изменений и (или) дополнений к коллективному договору), ухудшающие положение работников по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, не выявлены.

**Глава администрации  
муниципального образования  
город Алексин**



**П.Е. Федоров**



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА»**  
(полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом)

**на 2026-2029 год (ы)**

Принят на Общем собрании работников учреждения  
Протокол от 19 марта 2026 г. № 2

Представитель  
работодателя:  
Директор МБУ ДО «ЦРТДиЮ»

Н. Н. Харитонова

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)  
М.П.

Представитель  
работников:  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
М. Н. Ананьева

\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Алексин

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
(дата)



Харитонова Наталья  
Николаевна, директор  
С=RU, О="МБУ ДО ""  
ЦРТДиЮ""", CN=""  
Харитонова Наталья  
Николаевна, директор",  
E=aleksin.tvorchestvo@t  
ularegion.org  
2026.03.19 16:49:  
22+03'00'

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-5 стр.
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	5-6 стр.
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	6-14 стр.
4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	14-15 стр.
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15-22 стр.
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	22-25 стр.
7. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ДОБРОВОЛЬНОМУ ПЕНСИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ	26-26 стр.
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	26-29 стр.
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ	29-30 стр.
10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	30-31 стр.
11. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА	31-32 стр.
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	32-33 стр.
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33 стр.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (ст. 40 ТК РФ).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

*работодатель* – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» (в дальнейшем также МБУ ДО «ЦРТДиЮ», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом МБУ ДО «ЦРТДиЮ» (далее – Устав);

*представитель работодателя* – директор, действующий на основании Устава учреждения;

*работники* – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБУ ДО «ЦРТДиЮ»;

*Совет трудового коллектива* – выборный, постоянно действующий представительный орган системы управления, осуществляющий свои функции и права от имени всего трудового коллектива Учреждения, действующий на основании Положения (далее – Совет, представительный орган);

*комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора* – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения (ст. 35 ТК РФ).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ),

Закон Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании», иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и распространяются на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре;

Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 годы (далее – Соглашение);

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. 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, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ЦРТДиЮ» - Харитоновой Натальи Николаевны;

работники образовательной организации, интересы которых представляет Совет трудового коллектива в лице председателя Совета – Ананьевой Марины Николаевны.

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

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно

связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется *в срок не позднее пяти рабочих дней* с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

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

Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 8 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:  
положение об условиях оплаты труда – ст. 135 ТК РФ;

приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объема педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 04 апреля 2025 года №269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее приказ Минпросвещения РФ № 269);

правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (далее приказ Минпросвещения РФ № 268);

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТК РФ;

приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;  
графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;  
перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;  
график отпусков – ст.123 ТК РФ;  
соглашение по охране труда - ст.45 ТК РФ;  
другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора

1.12. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными Соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.13. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.14. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками или через Совет:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;  
получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

обсуждение с работодателем планов социально-экономического развития учреждения;

другие формы

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует *в течение трех лет* (ст. 43 ТК РФ) до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие ст. 43 ТК РФ:

в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и

договоренности, а также положения Соглашений, распространяющиеся на работодателя и работников.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательной организации, в том числе деятельности комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других созданных в учреждении комиссий.

2.1.4. 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 социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников образовательного учреждения.

2.2. Работодатель предоставляет Совету по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам образовательного учреждения принимаются по согласованию с Советом.

2.4. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников образовательного учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются *в течение пяти рабочих дней*.

2.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовки.

2.7. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

#### **3.1. Стороны договорились, что:**

3.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к

работникам меры поощрения и взыскания регламентируются *Правилами внутреннего трудового распорядка*, являющимися локальным нормативным актом учреждения.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов образовательной организации.

В трудовом договоре указываются (ст. 57 ТК РФ):

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в образовательной организации);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных настоящим пунктом, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с ч.4 ст. 57 ТК РФ.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 57, 60 ТК РФ).

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

3.1.4. Работники учреждения, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в той же организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в группах, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении к трудовому договору указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты. Изменение установленного объема учебной нагрузки осуществляется в порядке и на основаниях, предусмотренных для педагогических работников (с учетом положений настоящего пункта).

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам в учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения Совета и при условии, что педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.5. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.1.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.1.7. При аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при оценке профессиональной компетентности и результатов их профессиональной деятельности аттестационная комиссия образовательной организации учитывает условия труда работников, обеспеченность работников средствами для исполнения должностных обязанностей.

3.1.8. При регулировании в учреждении вопросов, связанных с установлением тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы,

применяются нормативные правовые и иные акты, п.8.3. Соглашения, настоящий коллективный договор и локальные нормативные акты учреждения.

### **3.2. Работодатель обязуется:**

3.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, требовать только при заключении трудового договора.

3.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается по согласованию с Советом.

3.2.3. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации (ст. 68 ТК РФ).

3.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положения Соглашения и настоящего коллективного договора.

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.

3.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.2.6. 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 (ст. 57, 72 ТК РФ).

3.2.7. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.2.8. Обеспечивать на основании письменного заявления работника 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 системах обязательного пенсионного

страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (ст.66.1 ТК РФ).

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Осуществлять с участием Совета работу по внесению изменений в локальные нормативные акты в связи с принятием Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и с учетом требований статей 66.1, 62, 65, 66, 80, 84.1, 165, 234, 383, 392, 394 ТК РФ.

3.2.9. 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*.

3.2.10. 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.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.2.11. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

3.2.12. В случае изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не использовать это в качестве основания для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) при успешном прохождении им аттестации.

3.2.13. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с Советом.

3.2.14. Осуществлять комплектование учебных групп на основании установленных нормативов.

3.2.15. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров постоянных стимулирующих выплат, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

3.2.16. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ, принимая решения по согласованию с Советом.

Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.17. Уведомлять Совет не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

С этой целью направлять в Совет проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении Совета о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию об изменении учебной нагрузки, количества групп.

В соответствии с пунктом 7.3.1. Соглашения, критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;
- в) сокращение численности или штата работников организаций в количестве:
  - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
  - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
  - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2.18. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца;

обязательное уведомление территориальных органов занятости и Совета о сокращении численности или штата работников;

недопущение одновременного в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;

сохранение за работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, права на первоочередное трудоустройство в учреждении при появлении вакантных рабочих мест (в первую очередь, на работу, соответствующую квалификации работника, а также другую работу);

установление повышенных размеров выходного пособия и единовременной компенсации, предусмотренных статьей 178 ТК РФ.

3.2.19. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее двух часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.20. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

работникам, имеющим квалификационную категорию;

работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за 2 года до периода пенсии по возрасту);

одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;

одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

родителям в многодетной семье;

работникам, осуществляющим обучение по профилю работы в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;

работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

3.2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, производить только с предварительного согласия Совета.

3.2.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращения численности или штата работников учреждения уволенному работнику предоставляются компенсации в соответствии со ст. 178, 180 ТК РФ.

3.2.23. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается (ст. 261 ТК РФ):

увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида — до достижения им возраста 18 лет).

3.2.24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срока трудового договора после окончания беременности.

3.2.25. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка в следующих случаях:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч.1 ст. 77 ТК РФ);

в связи с выходом работника на пенсию при достижении пенсионного возраста (с последующим увольнением).

3.2.26. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.2.27. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода 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).

3.3. **Стороны обязуются** для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;

гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;

проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества и адаптации молодых работников образовательного учреждения;

развитие системы взаимодействия с другими образовательными организациями с целью обмена опытом в различных формах (взаимообучение и др.).

3.4. **Работодатель и Совет совместно разрабатывают и осуществляют** меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов.

3.5. **Работодатель и Совет совместно разрабатывают и осуществляют** меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры включают в себя:

принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;

порядок определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);

особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении;

предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;

порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;  
определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);

особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

**3.6. Работодатель и Совет способствуют** реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

#### **IV. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

##### **4.1. Стороны договорились о том, что:**

4.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения Совета определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития образовательной организации, результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

4.1.3. При направлении работников для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации, профессиональной переподготовки) исходят из того, что:

работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором;

получение дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) осуществляются за счет средств работодателя (образовательной организации).

##### **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Организовывать подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников (ст. 197 ТК РФ).

4.2.2. Организовать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.2.3. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и остается в месте командирования, то ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего

профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органа, осуществляющего управление в сфере образования.

4.2.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

4.3. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре (ст.116 ТК РФ).

4.4. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), графиками работы (графиками сменности), согласованными с Советом (ст.91 ТК РФ).

Основным режимом рабочего времени работников учреждения является 5-дневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.100,111 ТК РФ).

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

5.1.3. Для педагогических работников, замещающих должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 (далее соответственно - педагогические работники, номенклатура должностей, продолжительность рабочего времени), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

В зависимости от должности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Минпросвещения РФ № 269.

5.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются приказом Минпросвещения РФ №268.

В соответствии с разделом II приказа Минпросвещения РФ №268 к другой части педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, требующих затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение работы, непосредственно предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, в также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную плату.

К видам работ, непосредственно входящих в должностные обязанности педагогических работников в соответствии с квалификационными характеристиками относятся:

подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ (далее – образовательная программа), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

ведение журнала в электронной (либо в бумажной) форме в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, определяемая в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний, предусматриваемое планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами ОУ.

К видам дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия педагогических работников за дополнительную оплату, относятся:

а) выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других видах учебной деятельности, регулирование которой осуществляется графиками, планами, расписаниями, локальными нормативными актами ОУ, коллективным договором;

б) заведование учебными кабинетами;

в) руководство методическими объединениями;

г) другие дополнительные виды работ, регулируемые правилами внутреннего трудового распорядка, с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

5.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с Советом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем по согласованию с Советом в соответствии приложением №2 к приказу Минпросвещения от 4 апреля 2025 г. №269.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до

осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск, но не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период до выхода указанных работников из соответствующих отпусков.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Педагогическому работнику по его инициативе может быть установлен объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы, определяемый по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель рационально использует педагогический кадровый потенциал учреждения в целях обеспечения качественного и результативного образовательного процесса, для чего:

- не допускает необоснованного сокращения количества педагогических работников, которое повлечет существенное увеличение объема учебной нагрузки у оставшихся педагогических работников;

- обеспечивает распределение объема учебной (преподавательской) работы таким образом, чтобы общий (суммарный) объем учебной нагрузки не превышал для каждого педагогического работника 36 часов в неделю.

5.1.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

Педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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 документами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую 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 за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

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

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 (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 11-16 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется разделом IV приказа Минпросвещения от 4 апреля 2025 г. №269, локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с Советом.

5.1.9. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя по согласованию с Советом.

5.1.10. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с Советом.

Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

5.1.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ с согласия Совета.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником.

5.1.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с согласия Совета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об условиях оплаты труда работников учреждения.

5.1.13. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.14. Для работников, имеющих 36 и 40-часовую рабочую неделю, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы (ст.95 ТК РФ).

5.1.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (ст.108 ТК РФ).

5.1.16. Педагогическим и руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации № 415 от 30 апреля 2024 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

У работников, имеющих инвалидность, отпуск 30 календарных дней.

Работникам, работающим по совместительству, должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе.

5.1.17. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам в соответствии со ст.255 ТК РФ.

На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место (должность) работы.

5.1.18. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения Совета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с Советом.

5.1.19. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

5.1.20. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей 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 (ст. 122 ТК РФ).

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.

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

5.1.21. Образовательная организация с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и

длительность дополнительных оплачиваемых отпусков фиксируются в коллективном договоре.

5.1.22. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: заведующий хозяйством.

5.1.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней) в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.1.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.25. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

5.1.26. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

5.1.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.1.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.1.29. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 17.03.2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением о порядке предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года, являющимся локальным нормативным актом учреждения.

## **5.2. Стороны договорились о том, что:**

5.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии ст.128 ТК РФ.

5.2.2. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работникам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами в соответствии ст.263 ТК РФ.

5.2.3. Работодатель обязуется предоставить работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (пункт 8.3.8. Соглашения):

один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

5.2.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда **стороны исходят из того, что:**

6.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления (ст.144 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об условиях оплаты труда работников образовательной организации (далее – Положение).

6.3. Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установления различных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в одной образовательной организации.

6.4. Стимулирующие выплаты, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, Положением, принятым по согласованию с Советом.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимает руководитель учреждения, с учетом решения Комиссии по установлению стимулирующих выплат.

6.5. Компенсационные выплаты производятся:

6.5.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - ст. 147 ТК РФ.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 №426 «О специальной оценке условий труда».

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ, Соглашение).

6.5.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, ст. ст. 60.2, 149, 151, ТК РФ; за сверхурочную работу ст. 99, 152 ТК РФ;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. 113, 153 ТК РФ;

за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 50% (процентов) должностного оклада, ставки заработной платы, рассчитанный за час работы, за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ, Соглашение).

за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников (заведование учебными кабинетами и другие дополнительные работы) ст. 56 ТК РФ.

Выполнение данных работ оформляется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с указанием размера оплаты и приказом по учреждению;

при наличии других оснований для компенсационных выплат;

размеры компенсационных выплат устанавливаются Положением по согласованию с Советом.

6.6. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплатах.

6.7. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в Тульской области, установленную в порядке, предусмотренном региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области, и ее своевременную индексацию.

6.8. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.9. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им стимулирующих выплат. Принятие решений о выплатах и их размерах осуществляется по согласованию с Советом.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием представителя Совета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

6.11. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца ст.136 ТК РФ. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета.

6.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников;

доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетами (хореографическим залом) и другие виды работ));

стимулирующие выплаты.

6.13. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

6.14. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам в размере, установленном Положением.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже

одной сто пятидесятой, действующей в это время, и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.18. В Положении об условиях оплаты труда работников предусматривается возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами. При этом в соответствии с п.8.3 Соглашения в следующих случаях при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Мастер производственного обучения	Педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю).
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).

6.19. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРОПРИЯТИЯ ПО ДОБРОВОЛЬНОМУ ПЕНСИОННОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ**

### **7.1. Стороны договорились о том, что:**

7.1.1. В соответствии с Федеральным законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

в целях оказания помощи работникам в заблаговременной проверке своих пенсионных прав, информирует работника о способах ознакомления со сведениями индивидуального (персонифицированного) учета;

обеспечивает своевременное и в полном объеме представление отчетности в соответствии с законодательством об индивидуальном (персонифицированном) учете в целях соблюдения пенсионных прав зарегистрированных лиц.

7.1.2. Содействуют развитию электронного документооборота по представлению отчетности в органы Пенсионного фонда Российской Федерации в целях учета социальных (пенсионных) прав застрахованных лиц.

7.1.3. Обеспечивает сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе во вредных условиях, дающих право на досрочное назначение страховой пенсии.

7.1.4. Рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

7.1.5. Проводит работу, направленную на создание возможности для работников получения государственных и муниципальных услуг в электронной форме, и в этих целях устанавливают в общедоступных местах организации компьютеры с выходом в «Интернет».

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. 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:**

8.1.1. Ежегодно заключать **Соглашение по охране труда** с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) 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.

8.1.2. 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 комиссий по проведению специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков;

своевременное расследование несчастных случаев;

условия для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

поощрение для лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

обязательства по организации соответствующего обучения членов комиссии по охране труда

8.1.3. Обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств как на время нахождения работников на рабочих местах;

проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

8.1.4. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

8.1.5. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля).

## **8.2. Работодатель обязуется:**

информировать работников при поступлении на работу и в процессе работы об условиях и охране труда на рабочем месте;

обеспечивать обучение поступивших на работу лиц безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, а также прием и сдачу экзаменов, проведение их периодического обучения по вопросам охраны труда, проверку знаний требований законодательства об охране труда в период работы;

обеспечивать улучшение условий и охраны труда, предупреждение и снижение уровня производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении;

оценивать состояние условий труда по результатам проведенной оценки условий труда. Обеспечивать приведение условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, в том числе по результатам проведения специальной оценки условий труда;

принимать меры по выводу из эксплуатации морально и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников и (или) приносящего вред окружающей среде;

создавать в учреждении за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, и имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду;

включать в состав комиссий по специальной оценке условий труда, по оценки профессиональных рисков представителей Совета;

проводить в установленном порядке внеплановую специальную оценку условий труда на вновь организованных рабочих местах, а также в обстоятельствах, включающих несчастный случай на производстве, профессиональное заболевание, причиной которого явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, нарушения государственных нормативных требований охраны труда;

способствовать развитию декларирования соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таковых), сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством типовыми отраслевыми нормами;

организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, а также психиатрических освидетельствований работников (один раз в пять лет) в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

организовать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (наличие оборудованной комнаты для организации приема пищи, отдыха (релаксации) работников учреждения);

проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Совета и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ);

осуществлять совместно с Советом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### **8.4. Работники обязуются:**

соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима;

извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5. 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 и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

#### **8.6. Совет обязуется:**

участвовать в информационном обеспечении работников по вопросам охраны труда; инициировать в соответствии с законодательством создание комиссий по охране труда в учреждении;

участвовать в работе комиссий по специальной оценке условий труда, оценки профессиональных рисков;

обеспечивать участие своих представителей в расследовании несчастных случаев;

оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости групп обучающихся в образовательной организации.

8.7. Совет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части

сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, в соответствии с законодательством.

**8.8. Стороны определяют следующие особенности** организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения *при возникновении особых обстоятельств*:

8.8.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах учреждения. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ**

### **9.1. Работодатель и Совет обязуются:**

9.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

9.1.2. Предоставлять работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (п. 8.3.8. Соглашения):

один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

9.1.3. Способствовать получению выплат единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в учреждение в размере, установленном для данного типа образовательных организаций.

9.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Тульской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ);

изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование (ст. 187 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства до трех средних месячных заработков в случае увольнения (статьи 81, 178,180, ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования – в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183,255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных законодательством.

### **9.3. Работодатель обязуется:**

9.3.1. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.3.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

9.3.3. По заявкам Совета предоставлять в установленном порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения.

9.3.4. Обеспечивать педагогических работников правами и социальными гарантиями в соответствии со ст. 47 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **9.4. Совет обязуется:**

9.4.1. Осуществлять контроль за организацией питания работников в учреждении, в том числе педагогических и иных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, путем предоставления работодателем возможности приема пищи в течение рабочего времени отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

## **Х. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

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

организация методического сопровождения молодых специалистов, включая закрепление за ними наставников из числа педагогических работников, показывающих высокие образовательные результаты, с установлением выплаты наставнику с учетом результативности его деятельности за наставничество, в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором;

обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых специалистов;

материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке до получения квалификационной категории, но не более чем на 3 года, в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором;

применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых специалистов определяемых настоящим Положением;

создание условий для профессионального и карьерного роста молодых специалистов посредством повышения квалификации, профессиональных и творческих конкурсов.

**10.2. Совет совместно с работодателем:**

способствует распространению лучших педагогических практик образовательной организации в целях профессионального развития молодых специалистов;

разрабатывает положение о наставничестве;

проводит обучающие мероприятия для молодых специалистов, в том числе по вопросам образовательной политики города и реализации социально-трудовых прав работников.

**10.3. Совет:**

информирует молодых специалистов о мероприятиях и проектах, реализуемых в городе для молодых специалистов, и привлекает к участию в них.

**10.4. Работодатель обязуется:**

обеспечить рабочими местами выпускников профильных учебных заведений в соответствии с необходимой потребностью;

обеспечить закрепление наставников за специалистами, не имеющими опыта педагогической работы;

обеспечивать дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения;

назначить ответственного за работу с молодыми специалистами из числа руководящих работников образовательной организации.

## **XI. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА**

11.1. Работодатель признает Совет в качестве представителя работников, уполномоченного на то Общим собранием работников Учреждения.

**11.2. Стороны договорились о том, что:**

11.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Совете или общественной деятельностью.

11.2.2. Совет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2.4. Работодатель предоставляет Совету безвозмездно помещение для проведения заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.2.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.2.6. Работодатель предоставляет Совету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.2.7. Члены Совета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

**11.2.8. С учетом мнения Совета производится:**

утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101,119 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);  
привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

утверждение должностных инструкций работников (ст.8 ТК РФ);

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

утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

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

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

#### **11.2.9. По согласованию с Советом производится:**

установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

утверждение норм профессиональной этики педагогических работников;

установление особенностей регулирования социально-трудовых отношений в учреждении при наступлении особых обстоятельств;

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

принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

## **ХII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Текущий и итоговый контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

#### **12.2. Стороны договорились, что:**

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

12.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на Общем собрании работников один раз в год.

12.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

12.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение *пяти рабочих дней* со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

12.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

### **ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в *срок не позднее пяти рабочих дней* после его подписания.

Работодатель размещает в течение *десяти рабочих дней* со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет в разделе «Документы».

13.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений под подпись.

13.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в *течение трех лет*.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями на срок не более 3 лет или заключить новый коллективный договор.

13.4. Изменения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

13.5. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в *течение семи дней* со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.