


От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»

 Галанова Т.Б.  
(подпись)

Дата 27 января 2025 г.

От работодателя:  
Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»

 Гармажапова С.С.  
(подпись)

Дата 27 января 2025 г.

М.П.




## Коллективный договор

трудового коллектива и администрации  
муниципального учреждения дополнительного образования  
«Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»  
на 2025-2028 год(ы)

Утвержден на общем собрании трудового коллектива учреждения  
Протокол № 1 от «27» января 2025 г.

Коллективный договор прошёл  
уведомительную регистрацию  
в органе по труду АМО  
«Кижингинский район» М.П.

Регистрационный № 401  
от «03» февраля 2025 г.  
Руководитель  
органа по труду  /Дубшанов С.В./  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	стр.3
2. Трудовой договор и гарантии занятости.....	стр.4
3. Рабочее время и время отдыха .....	стр.7
4. Оплата и нормирование труда .....	стр.12
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.....	стр.15
6. Охрана труда и здоровья .....	стр.17
7. Поддержка молодых педагогов .....	стр.20
8. Дополнительное профессиональное образование работников ...	стр.22
9. Гарантии профсоюзной деятельности .....	стр.23
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора .....	стр.26
11. Заключительные положения .....	стр.26

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального учреждения дополнительного образования «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества», в лице ее директора – Гармажаповой Саяны Сандакдоржиевны (*далее – администрация*) и работники учреждения дополнительного образования, которых представляет Профсоюзный комитет, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Галановой Туяны Бутитовны, председателя профсоюзного комитета (*далее – выборный орган первичной профсоюзной организации*).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством РФ.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (*далее – Федеральный закон № 273-ФЗ*);
- Закон Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия» от 13.12.2013 № 240-V;
- Отраслевое соглашение по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2025-2027 годы.
- Отраслевое соглашение по организациям образования Кижингинского района на 2025-2027 годы.

1.4. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.5. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

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

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

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по инициативе любой из сторон после предварительного согласования.

1.9. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договора с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора), с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утв. Распоряжением Правительства РФ №2190-р от 26 ноября 2012 г.), территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, устава и иных локальных нормативных актов организации.

При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием муниципального учреждения дополнительного образования «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества», составленным в соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства РФ 29.10.2002 года № 781 и Квалификационных характеристик должностей работников образования Российской Федерации.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.2. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников, до подписания трудового договора (под роспись) с локальными нормативными актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- ✓ Устав учреждения дополнительного образования наименование;
- ✓ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положением об оплате труда;
- ✓ Положением о режиме труда и отдыха;
- ✓ Должностной инструкцией;
- ✓ Положением по охране труда;
- ✓ Коллективным договором;
- ✓ Иными локальными нормативными актами.

2.3. В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Стороны договорились, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

2.7. Работники в период выполнения дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа по выполнению трудовой функции) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.8. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.9. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата

работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания

2.11. Расторжение трудового договора с работником-членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

- 81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10;
- 84 абз. 3;
- 336 п.п. 1, 2.

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства:

- совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
- неосвобожденных председателей первичных или территориальных профсоюзных организаций;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- имеющих более длительный стаж работы в данной организации;
- награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;

2.13. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента обучающихся, установленной законом «Об образовании», Типовым положением об учреждении дополнительного образования;
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без

матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18-ти лет);

2.14. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об увольнении доводить письменно до сведения центра занятости: за 6 месяцев до ликвидации учреждения дополнительного образования и за 3 месяца до сокращения численности или штата работников, до сведения Профкома – не менее чем за 3 месяца до увольнения, до сведения работников (персонально под роспись) – не менее чем за 2 месяца до увольнения.

2.15. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Администрация обязуется:

3.1. Соблюдать в учебном заведении нормы «Правил внутреннего трудового распорядка наименование учреждения дополнительного образования» разработанных с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного оборудования и дистанционных образовательных технологий.

3.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо 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 в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени

(норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

3.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога и возможностей образовательной организации, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд в одну смену, не связанных с их отдыхом и приемом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени педагогов с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями для обучающихся. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения педагогами методической работы и для повышения их квалификации.

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

б. Фактический объём преподавательской работы на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа проводится до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, учебная нагрузка которых по преподаваемому предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.7. Предоставлять свободный день (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ.

3.8. Предоставлять возможность педагогическим работникам, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

3.9. Предоставлять возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных от обязательного присутствия в образовательной организации дней для педагогических работников, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.10. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учетом мнения Профкома и утвердить перечень должностей учреждения дополнительного образования с ненормированным рабочим днем.

3.11. Разработать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации график сменности работников учреждения дополнительного образования (уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию и др.) и знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.12. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по заявлению работника, имеющего на это право:

- беременным женщинам;
- по рекомендации МСЭК;
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.13. В соответствии со статьей 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа.

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

3.14. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю.

Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с согласия работников.

3.15. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). По желанию работника ему может, предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

3.16. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при продолжительности нормального рабочего времени.

3.17. Продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

3.18. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.19. В соответствии со ст. 114 ТК РФ работнику предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска регулируется статьями 115, 334, ТК РФ и Постановлением Правительства РФ «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» от 03.04.2024 года № 415.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется по окончании учебного года в летний период.

3.20. В соответствии со ст. 123 ТК РФ и не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения Профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.21. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.22. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). В случае задержки выплаты отпускных либо неполной

оплаты отпуска по желанию работника:

- предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей;
- переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

3.23. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в школе первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объеме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

3.24. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санитарно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

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

3.26. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).

3.27. Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

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

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

3.30. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня согласно перечню;
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. ст. 173, 174 ТК РФ).

3.31. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях, в ближайшее каникулярное время:

- за достижение высоких показателей в труде – 2 дня;
- за выполнение особо важного (особо сложного) задания – 2 дня;
- за звание «Заслуженный учитель» – 2 дня;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – 2 дня;
- в связи с юбилейными датами рождения (50, 55, 60 лет) – 1 день;
- руководителям методических объединений – 2 дня;
- председателю Профкома – 2 дня;
- уполномоченному по охране труда – 2 дня;

3.32. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов, исчисляемые *в календарных днях* (ст. 128 ТК РФ):

- вступление в брак самого работника – до 5 дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 дней;
- в связи с проходами члена семьи в армию – 3 дня;
- в связи с похоронами родных и близких – до 5 дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет; имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; – до 14 дней;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 дней;
- допущенным к вступительным экзаменам в высших и средних специальных учебных заведениях (п. 14 Положения о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением в учебных заведениях, утвержденного постановлением СМ СССР от 24.12.1982 года № 1116);
- в других уважительных случаях – 3 дня.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Администрация обязуется:

4.1. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) 15 и 30 числа и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

4.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований, произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

4.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения, Положением об оплате труда иной образовательной организации.<sup>28</sup> Заработная плата работников включает: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (тарифная ставка, оклад), а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и

надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.4. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.5. В соответствии со ст. 139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29.4 (среднемесячное число календарных дней).

4.6. В соответствии со ст. ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

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

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

4.7. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

4.8. В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.1995 г. № 46 работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТКС, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

4.9. В срок до 1 сентября ежегодно разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников. Включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Министерства образования РФ «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» № 196 от 24.03.2023 года).

4.10. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

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

4.12. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников учреждения дополнительного образования.

4.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора.

4.16. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

4.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

4.18. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – на 1 год, с даты выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год, с даты выхода из отпуска;

- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия» – до года, после выхода из отпуска;

- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации и участия в СВО – 1 год, после даты демобилизации;

- временной нетрудоспособности длительностью свыше двух месяцев, либо случая нетрудоспособности во время аттестационных процедур – срок до 4 месяцев, с даты выхода из отпуска по временной нетрудоспособности;

- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

4.19. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах работников.

4.20. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим

работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.21. Премирование работников учреждения дополнительного образования производится в соответствии с Положением «О премировании сотрудников образовательного учреждения».

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

5. Стороны договорились о том, что:

5.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам:

- оказания материальной помощи;
- организации оздоровления;
- дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту;
- поддержки молодых специалистов;

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, территориальным отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

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

5.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

5.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.9. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.10. Предоставлять работникам право на прохождение диспансеризации в порядке ст. 185.1 ТК РФ.

5.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет работодателю с учётом письменных предложений работников предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.12. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах;

5.13. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку;

5.14. Проводят систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки руководителей и педагогических работников образовательных организаций;

5.15. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

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

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны договорились что:

6.1. Охрана труда и здоровья работников образовательной организации одно из приоритетных направлений деятельности в образовательном учреждении.

6.2. Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предусматривают финансирование медицинских профосмотров, включая обязательное психиатрическое освидетельствование сотрудников в соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

6.3. Работодатель в целях реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключает соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных

должностных лиц.

6.4. О создании в коллективе на паритетных началах комиссии по охране труда, выбора уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минтруда РФ от 22.09.2021г № 650 н);

6.5. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда. 6.5. Обеспечить проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда.

6.6. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.9. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.10. Назначить и обучить специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

6.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.12. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (статья 214, 221 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.13. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских

осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением среднего заработка.

6.14. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.16. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.17. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

6.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 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 профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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).

6.21. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации проводит:

- общественный контроль за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;
- координирует работу уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях;
- содействует организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда;
- оказывает практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;
- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников;
- организации Дней охраны труда.

## **7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием,

оргтехникой и программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

7.6. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию трудовых споров.

## **8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Стороны договорились о том, что:

- работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем;

- работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя;

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

- работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путем заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ;

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

8.3. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ,

предоставляются работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

8.5. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.6. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Работодатель:

9.1.2. Предоставляет: выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

9.1.2. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

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

9.1.4. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и

иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

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

9.1.7. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

9.1.8. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 7 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.1.9. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раза в год в течение не менее 7 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.1.10. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации - 2 календарных

дня.

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

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

9.2.2. Председатель выборной профсоюзной организации, его заместитель и члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

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

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

9.3. Стороны совместно:

- представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

- принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

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

телекоммуникационной сети «Интернет».

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в порядке п. 1.9. настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

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

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год. Это не исключает право профсоюзной организации в лице ее выборного представительного органа на осуществление контроля за исполнением коллективного договора в порядке ст. 370 ТК РФ.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчетываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

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

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

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность в порядке ст. 195 ТК РФ и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации.

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

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации согласно ч. 3 ст. 68 ТК РФ;

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного

договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 2028 г. включительно.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.7. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- ✓ приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- ✓ приложение № 2. «Положение об оплате труда»;
- ✓ приложение № 3 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»;
- ✓ приложение № 4 «Положение о режиме труда и отдыха»;
- ✓ приложение № 5 «Соглашение по охране труда на 2025-2028 гг.»;
- ✓ приложение № 6 «Положение о комиссии по охране труда»;
- ✓ приложение № 7 «Мероприятия по охране труда».

Иные приложения (локальные нормативные акты, изменения и дополнения к коллективному договору)

Подписи сторон:

От работников:  
Председатель профсоюзного  
комитета  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»

Т.Б. Галанова  
(подпись) Галанова Т.Б.

Дата 27.01.2025 г.

От работодателя:  
Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»

С.С. Гармажапова  
(подпись) Гармажапова С.С.

Дата 27.01.2025 г.



Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
С.С.Гармажапова

Приложение №1  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Т.Б.Галанова

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

### 1. Общие положения

- 1.1. Трудовой распорядок в МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества» определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- 1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны чётко регламентировать, организацию работы всего трудового коллектива МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества», способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для педагогов.
- 1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего распорядка, решаются администрацией учреждения в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

### 2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников

- 2.1. Работники реализуют своё право на труд путём заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передаётся работнику, другой остаётся у работодателя.
- 2.2. Приём на работу оформляется приказом руководителя, который издаётся на основании заключённого трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.
- 2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.
- 2.4. При приёме на работу (заключение трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку (кроме поступающих, на работу впервые или по совместительству);
  - документы воинского учёта для военнообязанных;
  - документ об образовании;
  - медицинские документы, предусмотренные законодательством.
- 2.5. При приёме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.
- 2.6. При приёме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:
- а) Уставом учреждения;
  - б) Коллективным договором;
  - в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
  - г) Должностными требованиями (инструкциями);
  - д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.8. На каждого работника ведётся личное дело, которое состоит из личного листка по учёту кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого ребёнка ведётся учётная карточка.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

2.11. В связи с изменениями в организации работы и организации труда в учреждении (изменения количества групп, учебного плана; режима работы, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объёма учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

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

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

Увольнение по этим основаниям происходит с учётом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.13. В день увольнения администрация производит с увольняемым работником полный денежный расчёт и выдаёт ему надлежаще, оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

### **3. Обязанности работников**

3.1. Работники учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, осуществляет набор на обучение по дополнительной обще развивающей программе, комплектует состав

обучающихся и принимает меры по сохранению контингента учащихся в течение срока обучения;

- осуществляет дополнительное образование и воспитание школьников с учётом специфики требований ФГОС начального общего, основного общего образования, проведение занятий согласно расписанию;

- обеспечивать педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов обучения, исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные методики, в том числе информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

- проводить учебные занятия в образовательном учреждении, опираясь на достижения в области методической, педагогической и психологической наук, возрастной психологии и школьной гигиены, а также современных информационно-коммуникационных технологий;

- организовывать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую и проектную, осуществлять связь обучения с практикой;

- обеспечивать соблюдение прав и свобод учащихся образовательного учреждения;

- осуществлять организацию, в том числе стимулирование и мотивацию деятельности и общения учащихся на учебных занятиях;

- оказывать особую педагогическую поддержку одарённым и талантливым ученикам, в том числе детям с ограниченными возможностями здоровья;

- разрабатывать мероприятия по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, мастерской, студии, спортивного, танцевального зала), формирование его предметно-пространственной среды, обеспечивающей освоение образовательной программы.

В рамках трудовой функции организации досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной образовательной программы:

- планировать и организовывать подготовку досуговых мероприятий;

- проводить досуговые мероприятия в образовательном учреждении;

- организовывать участие учащихся в массовых мероприятиях, мероприятиях на базе других учреждений, а также разных видов деятельности детей, ориентируясь на их индивидуальные способности.

В рамках трудовой функции обеспечения взаимодействия с родителями учащихся, осваивающих дополнительную образовательную программу, при решении задач обучения и воспитания:

- планировать взаимодействие с родителями (законными представителями) учащихся школы;

- оказывать в пределах своей компетенции необходимую консультативную помощь родителям учащихся (лицам, их заменяющим), а также педагогическим работникам;

- проводить родительские собрания, индивидуальные и групповые встречи с родителями (законными представителями);

- организовывать совместную деятельность детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий;

- обеспечивать в рамках своих полномочий соблюдение прав детей и выполнения взрослыми установленных обязанностей.

В рамках трудовой функции педагогического контроля и оценки освоения дополнительной образовательной программы:

- контролировать и оценивать освоение дополнительных образовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии);

- осуществлять текущий контроль, помощь учащимся в коррекции деятельности и поведения на занятиях;

- осуществлять анализ и интерпретацию результатов;

- оценивать эффективность обучения кружковцев, учитывая овладение умениями, развитие опыта творческой и поисковой деятельности, а также познавательного интереса;

- фиксировать и оценивать динамику подготовленности и мотивации учащихся в процессе освоения дополнительной образовательной программы;
- выявлять творческие способности учащихся, одарённых детей, способствовать их дальнейшему развитию, формированию профессиональных интересов и склонностей.

В рамках трудовой функции разработки программно-методического обеспечения реализации дополнительной образовательной программы:

- разрабатывать дополнительные образовательные программы (программы учебных курсов, дисциплин) и учебно-методических материалов для их реализации;
- определять педагогические цели и задачи, планировать занятия и (или) циклы занятий, направленных на освоение избранного вида деятельности (области дополнительного образования);
  - составлять планы и программы занятий, обеспечивать полное их выполнение, ведение установленной документации и отчётности;
  - вести журнал учёта посещаемости учеников и проводимых занятий, осуществлять своевременную запись в нём;
  - определять педагогические цели и задачи, планирование досуговой деятельности, разрабатывать планы (сценарии) досуговых мероприятий;
  - разрабатывать систему оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительных, образовательных программ;
  - вести документацию, обеспечивающую реализацию дополнительной образовательной программы (программы учебного курса, дисциплины);
  - активно участвовать в разработке и реализации образовательных программ образовательного учреждения;
  - педагог дополнительного образования обязан строго соблюдать свою должностную инструкцию по профстандарту, права и свободы учащихся, Конвенцию ООН о правах ребёнка, повышает свою профессиональную квалификацию и профессионализм;
  - обеспечивать охрану жизни и здоровья детей при проведении занятий, соблюдение правил и требований охраны труда, пожарной безопасности, проведение инструктажа по охране труда с учащимися образовательного учреждения с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажей;
  - осуществлять свою основную деятельность качественно, на высоком профессиональном уровне в соответствии с утверждённой рабочей программой;
  - принимать активное участие в работе педагогических и методических советов, методических объединений, в родительских собраниях, в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, которые предусмотрены образовательной программой образовательного учреждения;
  - оказывать необходимую методическую помощь другим педагогам дополнительного образования, способствовать обобщению передового педагогического опыта коллег, развитию их творческих инициатив;
  - оперативно извещать администрацию школы о каждом произошедшем несчастном случае, принимает меры по оказанию необходимой первой помощи пострадавшим;
  - проходить периодические бесплатные медицинские осмотры, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда и пожарной безопасности;
  - соблюдать культуру и этические нормы поведения в образовательном учреждении, в быту, в общественных местах, которые соответствуют общественному положению педагога, трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка, установленные в образовательном учреждении;
  - соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, санитарно-гигиенические нормы и требования, а также требования антитеррористической безопасности;
  - обрабатывать персональные данные учащихся, ориентируясь на законы и локальные нормативные акты образовательного учреждения в области ПДН.

## **Основные права работников образования**

Основные права работников образования определены:

ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399);

- законом РФ «Об образовании» (ст. 55).

4. Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением:

- обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка;
- быть избранным в Совет учреждения;
- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утверждённой учреждением, методы оценки знаний воспитанников.

4.4. На материально-технические условия, требуемые для выполнения дополнительной образовательной программы и Федерального образовательного стандарта, на обеспечение рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и пожарной безопасности, а также условиям, предусмотренным Коллективным договором образовательного учреждения.

4.5. Выбирать и использовать в образовательной деятельности программы дополнительного образования, различные эффективные методики обучения учащихся, учебные пособия.

4.6. Участвовать в разработке программы развития, получать от администрации, педагога-психолога, социального педагога сведения, необходимые для осуществления своей профессиональной деятельности.

4.7. Определять и предлагать учащимся для использования в обучении полезные ресурсы Интернет.

4.8. Давать обучающимся во время занятий, а также перемен обязательные распоряжения, относящиеся к организации занятий и соблюдению дисциплины.

4.9. Знакомиться с проектами решений директора образовательного учреждения, относящихся к его деятельности.

4.10. Предоставлять на рассмотрение администрации образовательного учреждения предложения по улучшению деятельности и усовершенствованию способов работы по вопросам, относящимся к компетенции педагога дополнительного образования.

4.11. Участвовать в управлении образовательным учреждением в порядке, который определён Уставом.

4.12. Повышать свою квалификацию. Для этих целей администрация учреждения создаёт условия, требуемые для успешного обучения педагога дополнительного образования в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации.

4.13. Проходить аттестацию на добровольной основе на определённую квалификационную категорию и получать её в случае положительного результата аттестации.

4.14. Защищать свою профессиональную честь и достоинство. Знакомиться с жалобами, докладными и другими документами, которые содержат оценку работы педагога дополнительного образования, давать по ним письменные объяснения.

4.15. На конфиденциальное служебное расследование, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.16. На поощрения, награждения по результатам педагогической деятельности.

4.17. Педагог дополнительного образования имеет также полные права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **5. Обязанности администрации учреждения**

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

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

5.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности учреждения, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты. Выдавать заработную плату два раза в месяц в установленные сроки.

5.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

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

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

5.8. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и детей. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и воспитанников.

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

5.10. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками.

5.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

## **6. Основные права администрации Директор учреждения имеет право**

6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.

6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.

6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.

6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

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

6.7. Получать гарантированную заработную плату в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда.

- 6.8. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».
- 6.9. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учётом мнения профсоюзного комитета, утверждён коллективным договором.
- 6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учётом мнения профсоюзного комитета.
- 6.11. Совместно с замдиректора по УВР осуществлять контроль за деятельностью педагогов, в том числе путём посещения и разбора занятий и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12. Решать другие вопросы, не отнесённые к деятельности Учреждения, Совета учреждения.

## **7. Рабочее время и его использование**

- 7.1. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Графики работы утверждаются директором и предусматривают время начала и окончания работы.
- 7.2. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск.

При этом:

- а) у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп и объём учебной нагрузки;
- б) неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- в) объём учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество групп или количество часов по учебному плану, учебной программе.

7.3. Расписание занятий составляется администрацией, исходя из педагогической целесообразности, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха воспитанников и максимальной экономии времени педагогических работников.

Педагогическим работникам там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в учреждении они могут привлекаться администрацией к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

7.5. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полтора часов, собрания воспитанников – одного часа, занятия объединений, секций – от 45 минут до полутора часов.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

- награждение почётной грамотой;
- представление к званиям «Почётный работник общего образования», «Заслуженный учитель Российской Федерации», орденам и медалям Российской Федерации.

8.2. Поощрения применяются администрацией учреждения.

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

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

а) замечание; б) выговор; в) увольнение.

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

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взысканию. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом, запрещение педагогической деятельности, защита интересов воспитанников.

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

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины. Взыскание объявляется приказом по учреждению.

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

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

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

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

- неоднократного исполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81 п.5 ТК РФ);

- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (подпункт «а» п.6 ст.81 ТК РФ – совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа уполномоченного на применение административных взысканий (ст.33 8 п.1 ТК РФ).

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
*С.С.Гармажапова*

Приложение № 2  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
*Т.Б.Галанова*

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

1. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки педагогов.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:  
- 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием.

Конкретная продолжительность занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении интегрированных занятий неуставленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей.

## 2. Основные принципы системы оплаты труда работников учреждений дополнительного образования детей.

Современные социально-экономические условия определяют необходимость внесения значительных изменений в систему оплаты труда педагогических и руководящих работников сферы образования, в систему повышения их квалификации и аттестации; более широкое привлечение органов самоуправления и общественных организаций к участию в государственно-общественной системе управления образованием.

Решение поставленных задач предлагается осуществить посредством перехода на новую систему оплаты труда (НСОТ), ориентированную на:

- Увеличение стимулирующей роли заработной платы.
- Повышение эффективности и качества педагогического труда.
- Привлечение и закрепление в системе дополнительного образования детей молодых педагогических кадров.
- Дифференциацию уровня оплаты труда в зависимости от профессиональной квалификации работников и качества их труда.

Предлагаемая модель системы оплаты труда ориентирована, прежде всего, на стимулирование педагогического работника к повышению:

- уровня своего образования;
- уровня педагогического мастерства;
- уровня эффективности и качества работы.

Введение новой системы оплаты труда в учреждениях дополнительного образования детей не может рассматриваться в отрыве от разработки и ведения четких критериев оценки качества предоставляемых образовательных услуг. Оплата труда должна производиться в соответствии с результатами педагогической деятельности. Связь заработной платы с качеством и результативностью труда осуществляется с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок и системы аттестации педагогических и руководящих работников, соответствующей новой системе оплаты труда. Система аттестации является ведущим элементом механизма, обеспечивающего связь заработной платы с качеством и результативностью труда.

Комплексным механизмом оценки качества и результативности работы педагогических работников является сочетание:

- мониторинга профессиональной деятельности;
- оценки их деятельности профессиональным сообществом;
- оценки их деятельности родительской общественностью;
- самооценки аттестуемого работника.

Новая система оплаты труда работников, учреждений дополнительного образования детей предусматривает учет в оплате труда всех видов деятельности педагогических работников. В первую очередь – учебную (аудиторную) нагрузку, подготовку к занятиям, методическую работу, научно-методическую и научную работу по направленности, воспитательную деятельность, в том числе работу с родителями, и другие виды деятельности, определенные профессиональными стандартами и должностными обязанностями. Кроме того, осуществляется учет количества обучающихся, с которыми работает педагог дополнительного образования. Оплата труда работника состоит из базовой (тарифной) части, компенсационных и стимулирующих выплат. При этом возрастает значение стимулирующих выплат за качество и результаты работы. Оптимальное соотношение доли стимулирующих выплат в оплате труда – 10 – 40 %.

В базовую часть НСОТ входит тарифная ставка (оклад) и компенсационные выплаты, включающие доплаты за специфику работы в специальных учебно-воспитательных учреждениях для воспитанников с девиантным поведением, за индивидуальное обучение на дому больных детей и др.; за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, за работу в неблагоприятных условиях труда (в том числе работу в полевых условиях), заведование кабинетами, мастерскими и др.

Новая система оплаты труда направлена на усиление стимулирующей роли оплаты труда за качество и результаты работы. На региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне конкретного образовательного учреждения разрабатываются и утверждаются соответствующие локальные нормативные акты, закрепляющие:

- выделение стимулирующей части в фонде оплаты труда (ФОТ) (рекомендовано до 40%);
- порядок участия общественных структур в распределении стимулирующей части оплаты труда;
- критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников;
- соотношение зависимости оплаты труда от количества обучающихся.

Перечень выплат стимулирующего характера может включать в себя следующие выплаты за:

- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований и т.д.;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ;
- сохранение и укрепление здоровья детей, формирование здорового и безопасного образа жизни;
- сложность и напряженность работы;
- уровень профессионализма и качества выполняемой работы;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, и др.

- а. Методические рекомендации по порядку распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников в учреждениях дополнительного образования детей.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» (ст.32) установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования образовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников и (или) органа государственного-общественного управления. Решение по данному вопросу закрепляется в коллективном договоре и (или) в решении государственного-общественного органа управления.

Таким локальным нормативным актом может быть утвержденное в установленном порядке Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения дополнительного образования детей (далее - Положение). В Положении должны быть отражены критерии и показатели качества и результативности труда педагогов дополнительного образования, других педагогических работников учреждений дополнительного образования детей, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок.

Примерные критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников:

- успешность учебной работы (динамика достижений обучающихся, включая их участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д.);
- эффективность организации воспитательной деятельности;
- обобщение и распространение передового педагогического опыта;
- участие в методической, научно-исследовательской работе;
- использование в процессе обучения современных педагогических технологий (информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих);
- повышение квалификации, профессиональная подготовка педагога;

- оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся;
- оценка деятельности педагога со стороны обучающихся;
- дополнительный критерий (устанавливается образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики деятельности).

Приведенные критерии являются примерными и могут быть изменены и дополнены учреждением в соответствии с его миссией и целями. При этом важно исходить из того, что эти надбавки должны стимулировать педагога к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений обучающихся) образованию. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100). Весовое значение каждого критерия в баллах также является примерным, то есть учреждение вправе самостоятельно определить максимальное количество баллов, по каждому критерию исходя из своих целей и задач, социального заказа, реализуемой программы развития. Для измерения результативности труда педагогического работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

В предлагаемом варианте наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим педагога к достижению обучающимися наибольших успехов в образовательной деятельности. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации обучающихся и др.

Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ целесообразно производить по результатам отчетных периодов (месяца, полугодий, кварталов), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагога в рамках мониторинга.

Для расчета возможно использовать как результаты мониторинга достижений за отчетный период (устанавливается учреждением), так и результаты конкурсов и мероприятий.

Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к педагогу оценки достижений обучающихся – результаты конкурсов, мероприятий, соревнований и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения обучающихся.

Поскольку воспитательная деятельность входит в функционал педагога дополнительного образования и, соответственно, оплачивается, то при расчете показателей предлагается учитывать только ту воспитательную деятельность педагогического работника, которая не входит в его функционал (например, организация и проведение конкурсов, массовых мероприятий и т.д.).

Введение показателя: обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничества в отношении молодых педагогов (включая лиц, не имеющих базового педагогического образования) ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования.

Предложенный в таблице перечень форм обобщения передового педагогического опыта является примерным. Конкретный перечень форм обобщения и распространения передового педагогического опыта, учитываемых при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, формируется учреждением в соответствии со спецификой деятельности.

В случае применения авторских методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий как в собственной профессиональной деятельности, так и

в случае применения этих материалов другими педагогами. Учреждение самостоятельно определяет формы экспертизы, признания (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения и дает рекомендации по их применению. Это может быть заключение методической службы учреждения, решение педагогического совета, научно-методического совета и др. Также в этом показателе учитывается инновационная и экспериментальная деятельность педагогического работника.

Особого внимания заслуживает применение здоровые берегающих технологий, использование которых находится в компетенции педагога. Образовательному учреждению необходимо составить перечень таких технологий, наладить их учет и контроль. Поскольку материально-техническое обеспечение образовательного процесса при реализации программ различной направленности в образовательных учреждениях имеет значительные различия, то и возможности применения информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и других передовых технологий серьезным образом зависят от конкретных условий. Поэтому при расчете этого показателя предлагается использовать экспертную оценку использования современных педагогических технологий в процессе занятий каждым педагогическим работником.

Учреждение самостоятельно определяет, какие виды повышения квалификации и профессиональной подготовки оно будет учитывать при распределении стимулирующей части ФОТ.

Показатель- оценка деятельности педагога со стороны родителей обучающихся и со стороны самих обучающихся применяются с учетом сохранности контингента обучающихся в ходе реализации программы.

Также могут быть введены дополнительные показатели качества и результативности работы объединений, дополнительные показатели качества и результативности работы с детьми среднего и старшего школьного возраста.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
С.С. Гармажапова

Приложение № 3  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Т.Б. Галанова

**Муниципальное учреждение дополнительного образования  
«Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»**

Рассмотрено и принято  
в качестве локального правового акта МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
на заседании педагогического совета школы

« 12 » февраля 2018 г. Протокол № 2

Согласовано с профсоюзным комитетом  
Т.Б. Галанова

Введено в действие  
приказом директора № 3  
от « 12 » февраля 2018 года

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее положение о стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Положение) муниципального учреждения дополнительного образования «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества» (далее Учреждения), разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических работников учреждения (далее работников ОУ).
- 1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам ОУ (далее выплаты стимулирующего характера).
- 1.3. Положение о стимулировании труда работников ОУ принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.
- 1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.
- 1.5. Администрация Учреждения вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда, денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата образовательного учреждения.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты  
труда образовательного учреждения**

- 2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:
  - выплаты за качество и доступность образования;
  - выплаты за отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции;

- выплаты за наличие аналитической и методической работы педагога;
- выплаты за наличие призеров и победителей различных конкурсов, соревнований, мероприятий;
- выплаты за участие в инновационной и экспериментальной работе, в профессиональных конкурсах;
- выплаты за методическое обеспечение образовательного процесса;
- выплаты за сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.

Дополнительные стимулирующие выплаты могут осуществляться по решению Управляющего Совета:

- реализация социально - значимых проектов;
- по результатам проведения педагогических, методических семинаров, конкурсов, фестивалей, открытых занятий, мастер-классов, акций внутри ОУ, на муниципальном и на республиканском уровнях;
- работу в творческих группах по разработке и внедрению нормативно-правовой документации, и др. особо важных делах ОУ.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ по видам и формам материального стимулирования работников производится Управляющим советом Учреждения по рекомендациям заседания Экспертного совета Учреждения.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения на месяц финансового года. Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ОУ за качество и высокие результаты работы являются отчеты педагогов дополнительного образования с подтверждающими документами (грамоты, сертификаты, дипломы, свидетельства) и решение Управляющего совета Учреждения о согласовании оценки результативности деятельности работников ОУ. Оценка результативности и качества труда работников ОУ проводится Экспертным советом Учреждения, сумма ежемесячного стимулирующего фонда распределяется в соответствии с набранными баллами за отчетный период согласно отчетам педагогических работников.

2.5. Состав Экспертного совета Учреждения утверждается приказом директора Учреждения. В состав совета могут входить директор ОУ, заместители директора ОУ, руководители методических объединений (комиссий), представители профсоюзного органа, представители органа самоуправления ОУ.

2.6. Утверждение итоговых набранных баллов работников ОУ проводится на итоговом заседании Экспертной комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены Экспертного совета, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и количество баллов.

2.7. Директор Учреждения представляет в Управляющий совет Учреждения аналитическую информацию о достижениях работников, стимулирование которых производится за результативность и качество труда в виде итогового протокола, включающего критерии и количество баллов.

2.8. На основании представления директора Учреждения Управляющий совет принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов.

2.9. Управляющий совет рассматривает, обсуждает, подготовленные материалы принимает решение и составляет протокол, который содержит информацию о распределении баллов педагогическим работникам.

2.10. По результатам решения УС руководитель Учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах за отчетный период

### 3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

в МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

3.1. Критерии материального стимулирования педагога дополнительного образования (педагога ДО)

№	Критерии материального стимулирования	Измерители	Баллы
1.	Качество и доступность образования	Да	0,3-2,0
2.	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции.	Да	0,3-0,5
3.	Наличие аналитической и методической работы педагога	Да	0,3-1
4.	Наличие призеров и победителей ВОШ, НПК «Шаг в будущее», соревнований, конкурсов: - на районном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	1 1,5 2
	Наличие призеров и победителей олимпиад, НПК, соревнований и конкурсов: - на районном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	0,7 1 1,5
	Наличие призеров и победителей олимпиад, НПК, соревнований и конкурсов (заочный): - на районном уровне; - на региональном уровне; - на федеральном уровне	Да Да Да	0,4 0,7 1
			Вводим коэффициент (k) k=1,2 От 3 до 5 мест, k=1,3 от 5 и более мест
5.	Участие в инновационной и экспериментальной работе, в профессиональных конкурсах	Да	0,5-1
6.	Методическое обеспечение образовательного процесса	Да	0,5
7.	Сотрудничество с УДО, ОУ, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями.	Да	0,3-1

8.	Дополнительные стимулирующие выплаты	Да	0,2-2
----	--------------------------------------	----	-------

Примечания:

К п. 1. 100% наполняемость, сохранность контингента воспитанников. Наличие образовательной программы, участие в реализации сквозных программ учреждения, достижения детей, наличие системы воспитательной работы в объединении (мероприятия и работа с родителями), особые формы работы с детьми (лагерь, профотряды, экскурсии, поездки на конкурсы, написание научно-исследовательских работ), работа в рамках ФГОСа, наличие и реализация краткосрочных проектов.

Сохранность контингента воспитанников учитывается в соответствии нормативной численности наполняемости в объединении по факту проверки ( $N * 100$ ) / P, где N – число занимающихся детей на конец отчетного периода; P – число детей, запланированных по учебному плану.

К п. 2. Отсутствие замечаний по работе с документами, согласно должностной инструкции - своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний со стороны администраторов ОУ, контролирующих органов по работе с документацией.

К п. 3. Наличие методической работы педагога - участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах не ниже районного уровня в течение рассматриваемого периода. Участие в работе районного методического объединения, руководство методическим объединением.

К п. 4. Результативность деятельности воспитанника: наличие призовых мест на конференциях, конкурсах, соревнованиях, НПК, слетах, смотрах разного уровня и т.д.

К п. 5. Участие в инновационной и экспериментальной работе - наличие авторских программ, методик, технологий, участие в работе опытно-экспериментальных площадок, грантах. Применение на базе учреждения инновационной работы, экспериментальных площадок. Наличие методической работы - распространение собственного пед.опыта, исследовательской деятельности через профессиональные мероприятия (конференции, слеты, открытые занятия, мастер-классы, обучающие семинары и т д), участие в конкурсах профессионального мастерства «Сердце отдаю детям» и т д)

К п. 6. Методическое обеспечение образовательного процесса – наличие методических разработок занятий с учащимися, согласно утверждённой образовательной программы, образцов изделий, учебных проектов и т. д. Наличие систематизированного учебно – методического обеспечения образовательного процесса по преподаваемому курсу, опубликованных методических материалов, обобщённого педагогического опыта (на муниципальном и региональном уровне).

К п. 7. Сотрудничество с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и другими учреждениями – систематическое взаимодействие с УДО, учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и т.д. по организации совместных воспитательных мероприятий для учащихся, привлечение специалистов партнёрских организаций к образовательной деятельности с учащимися.

К п. 8. Дополнительные стимулирующие выплаты могут осуществляться по решению Управляющего Совета - реализация социально - значимых проектов; по результатам проведения педагогических, методических семинаров, конкурсов, фестивалей, открытых занятий, мастер-классов, акций внутри ОУ, на муниципальном и на республиканском уровнях; работу в творческих группах по разработке и внедрению нормативно-правовой документации, и др. особо важных делах ОУ, ведение сайта ОУ, пабликов, за работу в профсоюзе.

**Критерии, понижающие стимулирующую часть оплаты труда.**

№	Критерии, понижающие уровень стимулирования	Максимальное количество баллов
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса в помещении ОУ	от – 1 до -5
2	Нарушение норм техники безопасности.	от -1 до -5
3	Замечания по работе с документами согласно должностной инструкции, исполнительская дисциплина	от -0,5 до3

Примечания:

К п. 1. Травматизм учащихся во время образовательного процесса (в рамках должностной инструкции). Правонарушения учащихся при наличии вступившего в силу постановления об административном взыскании или решения суда о применении мер уголовной ответственности.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
*С.С. Гармажапова*

Приложение № 4  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
*Т.Б. Галанова*

*УТВЕРЖДЕНЫ*  
*приказом Министерства просвещения*  
*Российской Федерации*  
*от 4 апреля 2025 г. N 268*

**«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОСОБЕННОСТЕЙ 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»**

### **«Положение о режиме труда и отдыха»**

МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

#### **I. Общие положения**

1. Настоящие Особенности устанавливают правила регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 (далее соответственно - Особенности, номенклатура должностей), замещающих должности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам и иных работников организаций (далее соответственно - педагогические работники, иные работники, организации).
2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Особенности с учетом:
  - а) режима деятельности организаций и их структурных подразделений, связанного с местом их нахождения, с круглосуточным пребыванием обучающихся, со сменностью учебных, тренировочных занятий (далее - учебных занятий) и другими особенностями работы организации;
  - б) продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, а также объема их учебной (тренировочной) нагрузки либо объема педагогической работы, устанавливаемых Министерством просвещения Российской Федерации <1> (далее соответственно - учебная нагрузка, объем педагогической работы);

-----  
<1> Часть третья статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, подпункт 4.2.40 пункта 4 Положения о Министерстве просвещения Российской Федерации, утвержденного

постановлением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2018 г. N 884.

в) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

г) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками с их письменного согласия дополнительной работы за дополнительную оплату.

3. Правила внутреннего трудового распорядка организации <2> утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников (при наличии такого представительного органа).

-----

<2> Часть первая статьи 190 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Режим работы руководителей организаций определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения функций по руководству организацией.

5. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

7. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

8. Педагогическим работникам и иным работникам в случаях, указанных в пункте 7 Особенности, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

9. Педагогическим работникам организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и

проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования <3>.

-----

<3> Часть 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон об образовании).

## **II. Особенности режима рабочего времени педагогов дополнительного образования**

10. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями в период учебного года (далее соответственно - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу; учебный год) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской, тренировочной) работой, которая выражается в объеме их учебной нагрузки, определяемой в соответствии с подпунктом "б" пункта 2 Особенности (далее соответственно - педагогическая работа, нормируемая часть педагогической работы).

11. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, непосредственно предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также дополнительной работы, выполняемой с их письменного согласия за дополнительную оплату.

12. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену) для обучающихся 1-ого класса. При этом объем учебной нагрузки исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

13. Конкретная продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними, а также проведение занятий без установления перерывов (перемен) между ними (спаренных занятий), предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом санитарно-эпидемиологических требований к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи <4> (далее - санитарные правила). Выполнение педагогическими работниками учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

-----

<4> Санитарные правила СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи", утвержденные постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. N 28 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2020 г., регистрационный N 61573), с изменениями, внесенными постановлением Главного государственного санитарного врача российской Федерации от 30 августа 2024 г. N 10 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 17 сентября 2024 г., регистрационный N79493), действующие до 1 января 2027 г. (далее - санитарные правила).

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

а) подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей, за исключением рабочих программ по учебным предметам, предусмотренным пунктом 6.3 статьи 12 Федерального закона об образовании) изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся, регулируемые самостоятельно педагогическим работником;

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

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

г) 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 организации;

д) периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, регулируемые локальными нормативными актами организации.

15. При составлении графика дежурств в организации, предусмотренных подпунктом "д" пункта 14 Особенности, работниками, ведущими преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, не допуская случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует. Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

16. 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 организации, коллективным договором;

б) руководство методическими объединениями;

в) 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.

17. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

18. Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, с учетом обеспеченности организаций педагогическими кадрами, объемов учебной нагрузки педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся, иных особенностей деятельности организации рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

### **III. Разделение рабочего дня на части**

20. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие в течение рабочего дня (смены) более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 22 Особенности.

21. При составлении расписаний занятий организация обеспечивает непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допуская перерывы, которые рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен, динамической паузы), установленных для обучающихся, но относящихся к рабочему времени педагогических работников.

22. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

### **IV. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время**

26. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

27. 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 установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктами 11 - 16 Особенности (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

28. Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

30. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период каникулярного времени обучающихся, определяется в зависимости от их должности в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю (в год), установленной за ставку заработной платы.

31. Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций, должности которых поименованы в разделе II номенклатуры должностей, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности и оплатой труда в размере, установленном им трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

33. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами организации.

34. Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

35. При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени <6>.

-----

<6> Часть первая статьи 104 Трудового кодекса Российской Федерации.

**V. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям**

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

37. В периоды, указанные в пункте 36 Особенности, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

**VI. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых обучающихся.**

38. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых обучающихся, и в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время.

39. Направление педагогических и иных работников в качестве руководителей длительных (более одного дня) походов, экспедиций, плавательной практики на учебных судах, клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля, а также экскурсий, путешествий в другую местность, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, допускается на условиях, установленных для служебных командировок <7>.

-----

<7> Статья 167 Трудового кодекса Российской Федерации.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
*С.С. Гармажапова*

Приложение № 5  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
*Т.Б. Галанова*

**Соглашение по охране труда на 2025-2028 гг.**  
МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

Работодатель:

- ✓ Знакомит работников при приеме на работу с требованием охраны труда.
- ✓ На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- ✓ Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
- ✓ За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными, нормами спец.одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
- ✓ Своевременно проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
- ✓ Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- ✓ Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- ✓ Обеспечивать установленными санитарными нормами тепловой режим помещений (при понижении температуры ниже 17°C(ГОСТ 12.1005-88 во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный день с сохранением заработной платы, при снижении температуры в помещении-занятия прекращаются).
- ✓ Устанавливают конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.
- ✓ Информировать работников (под расписку) об условиях охраны труда, их рабочих местах и полагающихся им компенсациях, средств индивидуальной защиты.
- ✓ Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журнала инструктажа ответственного за состоянием охраны труда учреждения.
- ✓ Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
- ✓ Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.
- ✓ Создает совместно с профкомом на приоритетной основе комиссию по охране труда.
- ✓ Возмещает расходы на погребение умерших, в результате несчастного случая на производстве.
- ✓ Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.
- ✓ Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

Профком:

- ✓ Осуществляет контроль за, соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
- ✓ Контролирует своевременную в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- ✓ Избирает уполномоченных по охране труда.
- ✓ Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

- ✓ Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- ✓ Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- ✓ Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обстоятельствам, предусмотренным коллективным договором.
- ✓ В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкой температуры в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»  
С.С.Гармажолова

Приложение № 6  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Т.Б.Галанова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о комиссии по охране труда**  
МУДО «Кижингинская станция детского (юношеского) технического творчества»

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия создается на паритетной основе из представителей администрации образовательного учреждения, профсоюзного комитета и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений администрации образовательного учреждения и работников в области охраны труда в учреждении.

1.2. Численность членов комиссии определяется в зависимости от числа работников школы.

1.3. Выдвижение в комиссию представителей работников проводится на общем собрании трудового коллектива. Представители администрации образовательного учреждения назначаются приказом по учреждению.

1.4. Комиссия может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии не рекомендуется избирать работника, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в образовательном учреждении или находится в непосредственном подчинении руководителю учреждения.

1.5. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается председателем. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но реже одного раза в четверть.

1.6. Комиссия в своей деятельности руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором (соглашением по охране труда), нормативными документами образовательного учреждения.

**2. Задачи комиссии**

На комиссию возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий образовательного учреждения, профсоюзного комитета по улучшению условий охраны труда, предупреждения детского, производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

2.2. Рассмотрение предложений по разработке санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки соглашения по охране труда;

2.3. Анализ существующего состояния охраны труда в образовательном учреждении и подготовка предложений по решению проблем охраны труда в учреждении;

2.4. Информирование работников образовательного учреждения о состоянии охраны труда на рабочих местах.

### **3. Функции комиссии.**

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

а. Рассмотрение предложений руководителя Учреждения, работников профессионального союза и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников.

б. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ», рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений.

в. Изучение причин травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Учреждении.

г. Информирование работников Учреждения о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

д. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке Учреждения к проведению обязательной аттестации рабочих мест на соответствие требованиям охраны труда.

е. Информирование работников Учреждения о действующих нормативах по обеспечению моющими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

ж. Оказание содействия руководителю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

з. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве.

и. Участие в работе по пропаганде охраны труда в Учреждении, повышению ответственности работников за соблюдение требований безопасности труда.

к. Участие в рассмотрении вопросов, финансирования мероприятий по охране труда в Учреждении обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств Учреждения и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

л. Подготовка и представление руководителю Учреждения предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

м. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним руководителю Учреждения, профсоюзному (выборному) органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

### **4. Права комиссии по охране труда**

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

а. Получать от руководителя Учреждения информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья.

б. Заслушивать на заседаниях Комиссии, сообщения руководителя Учреждения (его представителей) о выполнении ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий и охраны труда на рабочих местах, соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

в. Заслушивать на заседаниях Комиссии заместителей руководителя и других работников трудового коллектива, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить руководителю учреждения предложения о привлечено их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

г. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии.

д. Вносить руководителю Учреждения предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

е. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

ж. Вносить руководителю Учреждения предложения о поощрении работников за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

з. Содействовать об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

## **5. Организация деятельности комиссии по охране труда**

а. Комиссия по охране труда (далее - Комиссия) создается на паритетной основе из представителей со стороны администрации Учреждения, иных уполномоченных работниками представительных органов и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений руководителя и работников и (или) их представителей в области охраны труда в Учреждении. Инициатором создания Комиссии может выступать любая из сторон. Представители работников выдвигаются в комиссию, как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

б. Численность членов Комиссии определяется в зависимости от числа работников в Учреждении, специфики работы, структуры и других особенностей Учреждения, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы руководителя и работников.

в. Выдвижение в Комиссию представителей работников Учреждения может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании работников Учреждения; представителей руководителя – руководителем.

г. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии является руководитель Учреждения или его ответственный представитель; заместителем председателя, секретарем являются

представители трудового коллектива и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

е. Представители Комиссии отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание вправе отозвать их из состава Комиссии и выдвинуть в его состав новых представителей.

ф. Члены Комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

г. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемым им регламентом и планом работы, который принимается на заседании Комиссии и утверждается его председателем. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

h. Для выполнения возложенных задач члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению руководителя МУДО на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

## **6. Ответственность**

Комиссия несет ответственность за:

а. принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу в пределах своей компетенции;

б. соответствие принятых решений законодательству Российской Федерации об охране труда.


с. Члены комиссии несут индивидуальную (персональную) ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, нарушение требований охраны труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение вступает в действие с момента утверждения и издания приказа руководителя МУДО «Кижингинская СДЮТТ».

7.2. Изменения и дополнения вносятся в настоящее Положение не реже одного раза в 5 лет и подлежат утверждению руководителя.

Директор  
МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ»

 С.С.Гармаева

Приложение № 7  
к коллективному договору  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Т.Б.Галанова

### Мероприятия по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МУДО «Кижингинская СД(Ю)ТТ» заключает настоящее соглашение о том, что в течение 2025-2026 учебного года руководство учреждения обязуется провести следующие мероприятия по охране труда

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Примечание, ответственные
1.	Обучение членов комитета (комиссии) на курсах по охране труда	октябрь 2025 г.	С.С.Гармаева
2.	Приобретение литературы по охране труда, оформление стендов	октябрь 2025г.	Т.Б.Галанова
3.	Участие в разработке проекта коллективного договора между работодателем и работниками по вопросам охраны труда	январь-март 2026 г.	Т.Б.Галанова
4.	Участие в составлении трудовых договоров между работодателем и работниками по вопросам охраны труда	в течение года	С.С.Гармаева
5.	Участие в подготовке и проведении аттестации рабочих мест по условиям труда	апрель – май 2026г.	С.С.Гармаева
6.	Участие в разработке должностных инструкций согласно штатного расписания.	сентябрь 2025г.	С.С.Гармаева
7.	Доработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	ноябрь 2025г.	Т.Б.Галанова
8.	Проведение инструктажа со всеми работниками	сентябрь 2025г.	С.С.Гармаева
9.	Изучение состояния и использования санитарно – бытовых помещений и санитарно – гигиенических устройств	постоянно	С.С.Гармаева
10.	Заседание комитета (комиссии) по охране труда	1 раз в квартал	Т.Б.Галанова

11.	Отчет уполномоченных лиц по охране труда о проделанной работе на общем собрании коллектива	май 2026г.	С.С.Гармажапова Т.Б.Галанова
12.	Обеспечение спецодеждой, средствами индивидуальной защиты работников	ежегодно	Т.Б.Галанова
13.	Предварительный, периодический медицинский осмотр работников	август 1 раз в год	Т.Б.Галанова

Прочитано, пронумеровано  
и скреплено  
печатью 61 сиреневый  
(Министерства обороны)

Директор И.В. Гармажанов С.С.  
«17» август 2025г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 380634674719312877369127314258826219335922073385

Владелец Гармажапова Саяна Сандакдоржиевна

Действителен с 05.03.2026 по 05.03.2027