

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Детский оздоровительный – образовательный спортивный центр»

От работодателя:

Директор МБУДО «ДООСЦ»
Боярков В.С.

Приказ № 18 от 17.02.2026г.



От работников:

Председатель профсоюзного комитета
Кондракова А.Ф.

Протокол № 1 от 16.02.2026г.



Дополнения и изменения в коллективный договор
по регулированию социально - трудовых отношений между работодателем и
работниками

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
« Детский оздоровительно – образовательный спортивный центр»
на 2023 – 2026гг.

Регистрационный номер 21/18-76

Почтовый и юридический адрес организации:

155902, Ивановская область, г. Шуя, ул. 1-я Нагорная, д. 14,

Телефон организации: 8 (49351) 4-97-31,

электронный адрес - doosc@mail.ru

Данные исполнителя: Боярков В.С.

МБУДО «ДООСЦ» 8(49351) 4-97-11



Изменения и дополнения в коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений между работодателем и работниками МБУДО «ДООСЦ» на 2023-2026 гг.

1. Раздел 4. пункт 4.11. читать в новой редакции

В соответствии с ч. 2 ст. 116 ТК РФ руководителям образовательных организаций и Работникам в обязательном порядке предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств в следующих случаях:

4.11.1. По семейным обстоятельствам на основании заявления Работника и подтверждающих документов:

- а) регистрация брака Работника - не менее 3 календарных дней;
- б) бракосочетание детей Работника - не менее 1 календарного дня;
- в) в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;
- г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - не менее 3 календарных дней;
- д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации.

4.11.2. Руководителям и Работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года, по ходатайству выборного профсоюзного органа в адрес Работодателя - не менее 2 календарных дней в год;

4.11.3. Работникам, выполняющим общественные поручения в интересах коллектива, по ходатайству выборного профсоюзного органа:

- председателям первичных организаций Профсоюза - не менее 4 календарных дней в год;
- уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда - не менее 2 календарных дней в год;

Дополнительные отпуска по письменному заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

2. Раздел 2. Общие положения.

пункт 1. Дополнить

Работодатель в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее - Комитет по труду), осуществляет уведомительную регистрацию Коллективного договора в Ивановской областной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации

Для проведения уведомительной регистрации Коллективного договора в Профсоюзе руководитель образовательной организации представляет сопроводительное письмо.

3. Раздел 9. дополнить пунктом 9.2.

Администрация учитывает мнение Профсоюза при принятии следующих локальных нормативных актов в части:

- а) введения и отмены режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- б) расторжения трудового договора с Работником по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- в) привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- г) установления режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- д) определения перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- е) составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ж) разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- з) предоставления перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);

- и) установления размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
 - к) привлечения Работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
 - л) установления дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
 - м) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
 - н) утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - о) установления системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
 - п) утверждения формы расчетного листка (ч.2, ст. 136 ТК РФ);
 - р) установления конкретных размеров повышенной оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
 - с) установления размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
 - т) установления размеров повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - у) введения и применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - ф) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
 - х) введения мер, предотвращающих массовые увольнения Работников (ст. 180 ТК РФ);
 - ц) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - ч) применения дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - ш) соглашения по охране труда (ст. 8 ТК РФ);
 - щ) разработки правил и инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);
 - ы) установления норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
 - э) других локальных нормативных актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в коллективном договоре (ст. 8 ТК РФ).
- Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

4. Раздел 9 дополнить пунктом 9.3. Социальное партнерство, как основа развития и укрепления правовых отношений при формировании гражданского общества.

Стороны считают приоритетной совместную деятельность по организации работы с молодёжью в образовательных организациях.

К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций среднего образования, образовательных организаций высшего образования в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трёх лет после окончания учёбы.

Статус молодого специалиста:

а) присваивается выпускнику учебного заведения с момента подписания трудового договора с образовательной организацией или начала осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, с которой на момент окончания обучения существовали трудовые отношения;

б) сохраняется или продлевается на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или альтернативную гражданскую службу;

- переход в другую образовательную организацию;

- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;

к) закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, Коллективным договором (но не менее 100% оклада (ставки) в первые три года работы));

л) установление молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение:

- единовременной денежной выплаты при поступлении на работу;
- единовременной ежегодной денежной выплаты в первые три года после окончания каждого учебного года;
- ежемесячной надбавки (доплаты) к должностному окладу (ставке заработной платы) до прохождения ими аттестации с целью установления им квалификационной категории, но не дольше семи лет.

Единовременные выплаты должны составлять не менее МРОТ, установленный на очередной календарный год.

5. Раздел 2. Пункт 2.2.11 читать в новой редакции

Работники, имеющие преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда, наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, в том числе:

- направленные на обучение Работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

- имеющие почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- инвалиды боевых действий;

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- члены одной семьи, работающие в одной образовательной организации;

- работники, получившие 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;

- работники из числа родителей, имеющих ребенка в возрасте до восемнадцати лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (далее – участник СВО);

- не освобожденные от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет .

6. Раздел 3. пункт 3.1 абзац 2. читать в новой редакции

Сохранять уровень оплаты труда педагогическому Работнику, имеющему (имевшему) квалификационную категорию, по ходатайству выборного профсоюзного органа:

3.1.1 На срок до одного года:

а) при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Приложение 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»);

в) по окончании длительной болезни (более двух месяцев),

г) длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5

ст. 47 ФЗ-273;

г) после возвращения на работу Работника – участника СВО, срок действия трудового договора с которым был приостановлен;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации.

3.1.2 На период текущего учебного года:

в случае истечения срока действия квалификационной категории у Работника пенсионного возраста и принятии им решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года.

3.1.3. На период принятия региональной аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории:

в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в региональную аттестационную комиссию

7.Раздел 3 пункт 3.10 читать в новой редакции

3.10.1. Проведение аттестация педагогических Работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических Работников, утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Порядок аттестации);

3.10.2 Обязательство о прохождении аттестации на соответствие занимаемой должности включается в трудовой договор с педагогическим Работником, с руководителем муниципальной образовательной организации.

График прохождения педагогическими Работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с выборным профсоюзным органом.

Представление Работодателя на Работника в аттестационную комиссию - члена Профсоюза, согласовывается с выборным профсоюзным органом.

3.10.3. Проведение аттестации педагогического Работника в целях установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности осуществляется с учетом всестороннего анализа его профессиональной деятельности, проведенного специалистами.

Аттестация в целях установления педагогическому Работнику первой или высшей квалификационной категории осуществляется региональной аттестационной комиссией без проведения специалистом всестороннего анализа его профессиональной деятельности если Работник:

а) имеет государственные награды и почетные звания Российской Федерации, ведомственные награды и знаки отличия федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, и иные награды*, полученные за достижения в педагогической деятельности, в целях установления первой или высшей квалификационной категории представил в региональную аттестационную комиссию сведения, подтверждающие наличие наград, званий, знаков отличия.

б) является победителем или призёром (1-3 место) конкурсов профессионального мастерства педагогических Работников, в том числе педагогических Работников, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, организуемых органами исполнительной власти Российской Федерации и Министерством образования на федеральном и региональном уровне, и представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы, подписанные Работодателем и представителем выборного профсоюзного органа.

в) участвует в реализации программ спортивной подготовки и имеет государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, ее проходящих, и представил в региональную аттестационную комиссию соответствующие подтверждающие документы, подписанные Работодателем и представителем выборного профсоюзного органа.

3.10.4. Региональная аттестационная комиссия принимает решение о повторном установлении педагогическому Работнику той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если Работник:

имел первую квалификационную категорию, срок действия которой закончился до 01.09.2023 и состоит в Профсоюзе не менее 5 лет перед подачей заявления, а также представил в региональную аттестационную комиссию ходатайство от работодателя, согласованное с выборным профсоюзным органом

3.10.5. В случае отказа региональной аттестационной комиссии в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический Работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

8. Раздел 4.12 читать в новой редакции

Отпуск Работнику без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работникам в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ,

а также следующим категориям:

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

б) ветеранам СВО – до 35 календарных дней;

в) вдовам военнослужащих, умерших от ранения, контузий, увечья или болезни, связанной с исполнением воинской обязанностей - до 14 календарных дней в году;

г) супругам участников СВО в случае, если по основному месту работы у супруги (супруга) военнослужащего отпуск меньшей продолжительности. Если на момент отпуска военнослужащего супруга (супруги) уже использован ежегодный отпуск за рабочий год, Работодатель имеет право отправить работника в неоплачиваемый отпуск. Инициатива отпуска без сохранения заработной платы может исходить только от работника.

Внести изменения в приложение 2. «Положение об оплате труда работников МБУДО «ДООСЦ»

1. Раздел 4.3 дополнить пунктом 4.3.4

4.3.4.1. Установить размер стимулирующих выплат Работнику, вновь пришедшему в данное образовательное учреждение на период со дня заключения с ним трудового договора до установления стимулирующих выплат за эффективность и качество работы.

4.3.4.2. Сохранять порядок выплат стимулирующего характера на протяжении всего периода, на который установлена данная выплата, Работнику, вышедшему в указанный период:

а) из отпуска по уходу за ребёнком; и т.д. в соответствии с критериальными листами в период, в котором Работник ушёл в такой отпуск;

б) из очередного или дополнительного отпуска;

в) находившемся на больничном