



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ДО ЦВР «Лад»  
 Е. В. Костина  
« 11 » 12 2023 г.

От Работодателя:  
Директор МБОУ ДО ЦВР «Лад»  
 Е. Ю. Лобанова  
« 11 » 12 2023 г.



## Коллективный договор

### Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы «Лад» ЗАО г. Радужный Владимирской области на 2023 – 2026 годы

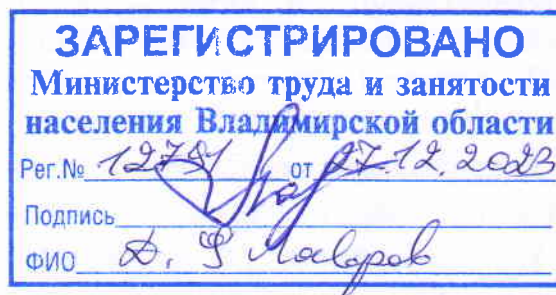
Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
органе по труду

Принят на общем собрании  
работников МБОУ ДО ЦВР «Лад»  
Протокол № 1  
от «11» декабря 2023 г.

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду

М. П.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Центре внешкольной работы «Лад» ЗАТО г. Радужный Владимирской области и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Соглашение между департаментом образования администрации Владимирской области и обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ на период 2023-2026 гг.;

Соглашение между управлением образования администрации ЗАТО г. Радужный и Радужной городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг.;

иными нормативными правовыми актами, регулирующими социально-трудовые взаимоотношения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации (далее ОО) Лобанова Елена Юрьевна (далее - работодатель);

работники ОО (далее - работники) в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз) Костина Елена Владимировна

Работники доверяют и поручают профсоюзу представлять их интересы в переговорах при заключении коллективного договора и контроле за ходом его выполнения, а также считают ее представителем работников в защите их социально-трудовых прав, в том числе в суде.

- 1.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами сроком на три года, с возможностью его продления на три года.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ЦВР, включая директора. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии.
- 1.5. Работодатель признает профсоюз представителем всех работников, поскольку он уполномочен трудовым коллективом представлять их интересы в области труда и социально-экономических отношений.
- 1.6. Реализуя свои права, руководитель обязуется принимать решения, указанные в приложениях, совместно с профсоюзом, а в отдельных случаях с учетом мнения профсоюза, согласно ТК РФ. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных споров.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, при реорганизации ОО в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором ЦВР.
- 1.8. При реорганизации ОО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Стороны коллективного договора договорились, что обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Проекты документов, нормативные акты, приказы по учреждению и др., затрагивающие трудовые и социально-экономические права работников работодатель обязуется предоставлять для рассмотрения профсоюзу не менее чем за 5 рабочих дней до их принятия, утверждать по согласованию с профсоюзом.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 дней после его подписания, до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора. Профсоюз обязуется разъяснять

работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.16. Коллективный договор в 7-дневный срок с момента подписания направляется работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:
- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ЦВР и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Работодатель обязуется:
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения, другой хранить у работодателя. Издавать о приеме на работу в трехдневный срок со дня фактического начала работы, объявляется его работнику под роспись.
- 2.2.2. Заключать договор с лицами, не имеющими специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, обладающими достаточным практическим опытом для качественного выполнения должностных обязанностей, в порядке исключения на соответствующие должности, по рекомендации аттестационной комиссии ОО.
- 2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
- 2.2.4. Занятость педагога дополнительного образования зависит от объема учебной нагрузки на определенный учебный год, утвержденной приказом работодателя.

- 2.2.5. Объем учебной нагрузки, установленной приказом работодателя до начала учебного года, может быть уменьшен в текущем учебном году в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп и уменьшения их наполняемости по сравнению с нормами СанПиН и соответствующим локальным актом.
- 2.2.6. При уменьшении объема учебной нагрузки у педагога дополнительного образования в течение учебного года работодатель издает соответствующий приказ с указанием причин, послуживших основанием уменьшения объема учебной нагрузки, и доводит его до сведения работника путем ознакомления с приказом письменно под роспись. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.2.7. О принятии решения возможного расторжения трудовых договоров с работниками в связи сокращением численности или штата работников в письменной форме уведомлять профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
- 2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации работникам:
- до наступления права на получение пенсии которым (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет, проработавшим в организации свыше 10 лет;
  - имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами всех уровней;
  - имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;
  - приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года;
  - при наличии детей, если оба супруга работают в ОО;
  - являющимся председателями первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы.
- 2.2.9. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией ОО, по сокращению численности или штата, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю из ненормированной части рабочего времени, не затрагивающих

учебный процесс) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Учитывать мнение профсоюза при расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза.

2.3. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.3.1. Трудовые отношения между работником и ОО регулируются законодательством РФ, коллективным договором.

2.3.2. Режим работы педагогических и других работников регулируется Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, учебным расписанием, режимом работы ОО и другими локальными нормативными актами.

### **III. АТТЕСТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к согласию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ОО, предусматривает в сметах расходов необходимые средства на повышение квалификации и переподготовку кадров.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с законодательством об образовании.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно сформированной в ОО.

- 3.3.5. Оказывать методическую помощь педагогическим работникам при подготовке документов, необходимых для подачи заявления в аттестационную комиссию на присвоение квалификационной категории.
- 3.3.6. Предусматривать в целях социальной защиты для педагогических работников размер ставок заработной платы, должностных окладов, соответствующих размеру ставки (окладу) установленных для лиц, имеющих первую квалификационную категорию, сроком не более 2-х лет, не имеющим квалификационных категорий, но имеющим заслуги, связанные с наличием почетных званий, отраслевых знаков отличия, государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности, с победами в конкурсном отборе лучших учителей, победой или получением призов в номинациях на различных этапах конкурса «Сердце отдаю детям», ученую степень.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Стороны договорились, что:
  - 4.1. В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя, изменение существенных условий труда для них производится без согласия профсоюзных органов.
  - 4.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным нормами трудового права, изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок и др.) для лиц, входящих в состав профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюза, членом которого они являются, а председателей (их заместителей) профсоюза – с согласия Радужной городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации. В случае совершения указанными в настоящем пункте лицами дисциплинарных проступков увольнение по инициативе работодателя для них производится без согласия профсоюзных органов в соответствии с нормами трудового права, регулирующими данные правоотношения.»
  - 4.3. При простое не по вине работников по причине введения карантина, отключения электро-тепло-водоснабжения, несоблюдения температурного режима в помещениях, в связи с проведением капитального ремонта помещений и др. работникам ОО выплачивается средняя заработная плата за все время простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
  - 5.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
  - 5.2. Работодатель создает условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
  - 5.3. Трудовой распорядок в ЦВР определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
  - 5.4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.
  - 5.5. В ЦВР устанавливается 6-дневная 36-часовая рабочая неделя для педагогических работников (педагогов дополнительного образования педагогов-организаторов, педагогов-психологов), 20-часовая для учителей-дефектологов и учителей-логопедов, 24-часовая для концертмейстеров, 40-часовая рабочая неделя для руководителей (директор, заместители директора) и других работников (технические работники – секретарь, водитель, уборщики служебных помещений) с одним выходным днем – воскресенье.
  - 5.6. Режим работы для всех работников ЦВР, кроме педагогических работников, устанавливается в соответствии с утверждаемым графиком работ на календарный год.
  - 5.7. Режим работы ЦВР: начало 8 час. 00 мин., окончание рабочего дня – 20 час. 00 мин.
  - 5.8. Рабочее время педагогов дополнительного образования определяет расписание занятий.
  - 5.9. Перерывы между занятиями (перемены) – 10 минут, продолжительность занятий равна академическому часу – 40 минут. Перемены входят в рабочее время педагога и подлежат оплате, так как оплата труда производится по астрономическим (а не по академическим) часам.
  - 5.10. Расписание занятий составляется с учётом требований СанПиН и согласовывается с Роспотребнадзором.
  - 5.11. Выходной день педагогу дополнительного образования предоставляется согласно утвержденному расписанию занятий учреждения на текущий учебный год.
  - 5.12. Работник посещает все мероприятия, проводимые в ОО, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией.
  - 5.13. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных



- обязанностей, регулируемых графиками и планами работы работодателя, педагогических работников используются для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и других действий, необходимых для выполнения обязательств работника по трудовому договору.
- 5.14. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.
- 5.15. Режим рабочего времени учебно-воспитательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться работодателем для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, которые они могут выполнять с учетом состояния здоровья.
- 5.16. При выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальным актом ЦВР и графиками работ.
- 5.17. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. При этом, работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени. Кроме того, педагог имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.
- 5.18. Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается ненормированный рабочий день для следующих категорий работников: директор, заместители директора, водители.
- 5.19. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- 5.19.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5.19.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 5.19.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными

- законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 5.19.4. выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - 5.19.5. в иных случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления.
  - 5.20. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившиеся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
  - 5.21. Всем работникам, выполняющим работу в период летних каникул, кроме работников структурного подразделения «Детский оздоровительный лагерь «Лесной городок», устанавливается на летний период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.
  - 5.22. Работодатель предоставляет педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства продолжительностью 42 календарных дня, 56 календарных дней - педагогическим работникам, работающим с детьми с ОВЗ. Продолжительность отпуска других работников составляет — 28 календарных дней.
  - 5.23. Право на использование ежегодного основного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника при наличии стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, но не ранее 6 месяцев непрерывной работы в учреждении. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.
  - 5.24. Разделение отпуска на части возможно лишь с согласия работника, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.
  - 5.25. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем:
    - 5.25.1. по соглашению между работником и работодателем;
    - 5.25.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
  - 5.26. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ЦВР (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.
  - 5.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости

- выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.
- 5.28. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда и по согласованию с профсоюзом.
- 5.29. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников ЦВР. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (например: дежурство, работа в городском и загородном лагере, по благоустройству территории ЦВР и другие). График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и составляется по согласованию с профкомом.
- 5.30. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией ОО по согласованию с профсоюзом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии с ТК РФ.
- 5.31. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы может предоставляться длительный отпуск сроком до одного года.
- 5.32. По письменному заявлению работника (ч. 2 ст.116 ТК РФ) ему могут быть дополнительно предоставлены отпуска без сохранения заработной платы в случаях:
- 5.32.1. рождения ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
  - 5.32.2. проводов сына по призыву на обязательную службу в Вооруженные силы Российской Федерации –1 календарный день;
  - 5.32.3. бракосочетания работника - 3 календарных дня;
  - 5.32.4. бракосочетания детей работника - 1 календарный день;
  - 5.32.5. в связи со смертью близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
  - 5.32.6. неосвобожденному председателю городской профсоюзной организации - 5 календарных дней;
  - 5.32.7. празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день.
- 5.33. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее трех календарных дней в году, работникам с ненормированным рабочим днем.

- 5.34. Работодатель привлекает (приказ по ОО) работников к ежегодной переписи детского населения от 0 до 18 лет. Педагог может отказаться от участия в переписи по уважительной причине. С приказом директора ЦВР об участии в ежегодной переписи детского населения работник должен быть ознакомлен под роспись. Педагог, участвующий в переписи, во время каникул может взять отгул сроком на один календарный день.

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

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.
- 6.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:
- 6.2.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 6.2.2. размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 6.2.3. размеров и оснований произведенных удержаний;
- 6.2.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.
- 6.3. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- 6.5. Заработная плата работников ЦВР не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. Не допускается снижение достигнутого уровня заработной платы и ухудшение условий ее выплаты.
- 6.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ЦВР системой оплаты труда. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в следующие сроки: за первую половину месяца – 19 числа, за вторую половину месяца – 04 числа месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня

- выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала ОО устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.
  - 6.8. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.
  - 6.9. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами ОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.
  - 6.10. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.
  - 6.11. В случае изменения фонда оплаты труда ЦВР и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
  - 6.12. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании представления директора ЦВР с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
  - 6.13. Изменение оплаты труда производится:
    - 6.13.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ОО, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
    - 6.13.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
    - 6.13.3. при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
    - 6.13.4. при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- 6.13.5. при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания срока аттестации.
- 6.14. Работодатель обязуется обеспечивать:
  - 6.14.1. извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
  - 6.14.2. выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, выплаты при увольнении - в последний день работы;
  - 6.14.3. оплату времени простоя не по вине работника - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника;
  - 6.14.4. сохранение за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;
  - 6.14.5. в случае направления работника в служебную командировку - возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

- 7. Стороны договорились, что работодатель:
  - 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
  - 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении социального жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
  - 7.3. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в случае смерти работника, близких родственников, дорогостоящей операции, лечением, рождения ребенка, на свадьбу.
  - 7.4. Оказывает содействие в реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведении организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.
  - 7.5. Работникам детского оздоровительного лагеря «Лесной городок» в момент проведения оздоровительных смен предоставляется льготное питание, которое не зависит от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий работы, не является ни стимулирующими, ни компенсирующими выплатами и не включено в систему оплаты труда.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Стороны договорились, что
- 8.1. Работодатель обязуется:
  - 8.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
  - 8.1.2. Заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
  - 8.1.3. Предусмотреть средства из фонда оплаты труда на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда,
  - 8.1.4. Обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с ТК РФ.
  - 8.1.5. Проводить расследование и учет в установленном ТК РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и информировать профсоюзную организацию.
  - 8.1.6. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
  - 8.1.7. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.
  - 8.1.8. Создать в ООО комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюза.
  - 8.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовать проведение за счет средств ООО обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
  - 8.1.10. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников (учительская, комната психологической разгрузки).
  - 8.1.11. Обеспечить работников спецодеждой.
- 8.2. Работники обязуются:
  - 8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.
  - 8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
  - 8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
  - 8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- 8.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в ОО.
- 8.2.6. 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.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:
  - 9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
  - 9.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
  - 9.3. Не препятствовать прописанным в ТК РФ правам профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.
  - 9.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
  - 9.5. Не допускать 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.
  - 9.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
  - 9.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
    - 9.7.1. учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ТК РФ;
    - 9.7.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации вместе с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.



- 9.8. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:
- 9.8.1. установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
  - 9.8.2. принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
  - 9.8.3. установление сроков выплаты заработной платы работникам;
  - 9.8.4. привлечение к сверхурочным работам;
  - 9.8.5. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - 9.8.6. установление очередности предоставления отпусков;
  - 9.8.7. принятие решений о режиме работы;
  - 9.8.8. принятие решения о сокращении численности или штата работников;
  - 9.8.9. утверждение формы расчетного листка;
  - 9.8.10. определение форм подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
  - 9.8.11. определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
  - 9.8.12. рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя;
  - 9.8.13. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - 9.8.14. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - 9.8.15. изменение условий труда;
  - 9.8.16. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
  - 9.8.17. представление к присвоению почетных званий;
  - 9.8.18. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
  - 9.8.19. распределение учебной нагрузки;
  - 9.8.20. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
  - 9.8.21. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
- 9.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- 9.9.1. сокращение численности или штата работников организации;
  - 9.9.2. несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
  - 9.9.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- 9.9.4. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 9.9.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9.9.6. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- 9.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
  - 9.10.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 9.11. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.
- 9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.
- 9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

- 10. Профком обязуется:
  - 10.1. Представлять и защищать права и интересы всех работников ОО по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
  - 10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.
  - 10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий ЦВР по специальной оценке условий труда, охране труда и других.
- 10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников ЦВР.
- 10.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.
- 10.11. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома ЦВР. В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома. В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.
- 10.12. Предоставлять работникам, являющимся членами профсоюзной организации, беспроцентный кредит, двадцатипроцентную скидку на приобретение санаторно-курортных путевок и бесплатную юридическую помощь при решении трудовых и социально-профессиональных вопросов работников.

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

11. Стороны договорились, что:
  - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

- 11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания и может быть пролонгирован еще на три года по соглашению сторон.
- 11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

- Соглашение по охране труда.
- Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.
- Список должностей (профессий) с указанием норм обеспечения специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обеззараживающими средствами
- Положение об условиях предоставления педагогическим работникам ЦВР «Лад» длительного неоплачиваемого отпуска сроком до одного года.

## Приложение № 1 к коллективному договору

**Соглашение по охране труда**

Администрация и комитет первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы «Лад» ЗАТО г. Радужный Владимирской области заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2026 г.г. руководство ЦВР «Лад» обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Мероприятия	2024 год		2025 год		2026 год	
		Кол-во	Сроки	Кол-во	Сроки	Кол-во	Сроки
1.	Проведение всех видов инструктажей	2	март сентябрь	2	март сентябрь	2	март сентябрь
2.	Проверка выполнения норм охраны труда	4	март июнь сентябрь декабрь	4	март июнь сентябрь декабрь	4	март июнь сентябрь декабрь
3.	Обучение ответственных лиц по охране труда		по плану		по плану		по плану
4.	Ремонт потолка и замена проводки и светильников в каб. 26а,26б		Январь				
5.	Замена напольного покрытия в каб.13		Август				
6.	Ремонт коридора на 1 этаже у центрального входа				Июль		
7.	Ремонт каб. 22, коридора 2 этажа блока «Б»		Июнь				
8.	Ремонт актового зала						Июль
9.	Асфальтовое покрытие по всему периметру территории						Июнь, июль
10.	Ограждение радиаторов отопления из негорючих		Апрель				

	материалов						
11.	Ремонт лестничных маршей (наружных пожарных лестниц 6 шт) эвакуационные пути		Май				
12.	Ремонт овощехранилища				Июнь		
13.	Ремонт кровли овощехранилища				Июль		
14.	Замена системы оповещения и управления эвакуацией и АПС		Август				
15.	Ремонт тамбура главного входа				Май		

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности	Количество единиц
1	Директор	1
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	1
3	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	2
4	Заместитель директора по оздоровительной кампании	1
5	Водитель	3

## Приложение № 3 к коллективному договору

**Список работников МБОУ ДО ЦВР «Лад»  
на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью,  
другими средствами индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии	Кол-во работников	Наименование спецодежды	Сроки носки в месяцах	Кол-во в год на человека	Кол-во штук
1.	Уборщик служебных помещений	6	Халат х/б (цветной)	6	2	12
			Косынка х/б (цветная)	6	2	12
2.	Дворник	2	Костюм х/б	12	1	2
			Фартук х/б с нагрудником	12	1	2
			Рукавицы комбинированные	12	6 пар	12 пар
			Плащ непромокаемый	12	1	2
			Куртка на утепляющей подкладке	12	1	2
			Валенки	36	1 пара	2 пары
			Галоши на валенки	24	1 пара	2 пары
3.	Водитель	2	Комбинезон (халат)	12	1	2
			Рукавицы (х/б)	12	4 пары	8 пар
4.	Сторож	9	Костюм из смешанных тканей	12	1	9
			Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	12	1	9
			Куртка на утепляющей подкладке	2	1	9
			Брюки на утепляющей подкладке	12	1	9
			Валенки	36	1 пара	9 пар



**Положение**  
**о порядке и условиях предоставления длительного неоплачиваемого**  
**отпуска сроком до одного года педагогическим работникам**  
**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**  
**дополнительного образования**  
**Центра внешкольной работы «Лад»**  
**ЗАО г. Радужный Владимирской области**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Центра внешкольной работы «Лад» ЗАО г. Радужный Владимирской области (далее по тексту – ЦВР).

2. Педагогические работники ЦВР (директор, заместители директора, деятельность которых связана с образовательным процессом, педагоги дополнительного образования, педагог-психолог, педагоги-организаторы) имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск до одного года (далее - длительный отпуск) не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записью в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документах. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе, время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, засчитывается в непрерывный трудовой стаж в соответствии с ТК РФ;

- время, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

6. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного ОУ в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если перерыв в работе не превысил 2-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образования в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;
- при поступлении на преподавательскую работу после: увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы и поступлением на работу не превысил 3-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией ОУ, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил 2-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил 3-х месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое: для переезда.

7. Длительный отпуск можно предоставлять педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ОУ.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом директора образовательного учреждения.

9. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность), а также в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка в размере не менее ставки.

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации учреждения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией ЦВР переносится на другой срок

12. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.