

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Копьевский районный Дом детского творчества»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2022- 2025 год(ы)

От работодателя:

Директор МБУ ДО
«Копьевский районный Дом
Детского творчества»

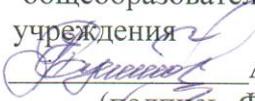

Гончар О.Г.
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2022 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения


Ахметова Е.Р.
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2022 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Администрации Курганского района
(указать наименование органа)

Регистрационный № 33 от «25» апреля 2022

Руководитель органа по труду ведущий специалист Администрации Курганского района
(должность, Ф.И.О.) М.В. Назарова

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Копьёвский районный Дом детского творчества»

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»;

Закон Республики Хакасия от 26 февраля 2006 г. № 7-ЗРХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 – 2020 годы, зарегистрированное в Роструде 22 декабря 2017 года, регистрационный номер 28/18 -120.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – исполняющего обязанности директора Комарова Галина Михайловна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Нестеровой Натальи Ильиничны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.16. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует в течение 3 лет до принятия нового Коллективного договора.

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, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 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 трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника.

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

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей учреждения, расположенного в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. (или Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.)

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени без письменного согласия, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № 5 ___);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6 ___).

3.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

- для проводов детей в армию 5 календарных дней;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 5 календ дней;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

3.13.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- работникам прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) 2 календарных дня с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использование их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем. (постановление Администрации Орджоникидзевского района от 08.11.2021 №431)

- председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней и членам профкома 3 календарных дня.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дня.

3.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.13.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.13.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

3.13.7. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

3.13.8 Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников учреждения осуществляется на основании законодательства Российской Федерации, положения об оплате труда работников ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного образования» действующего в образовательной организации.

4.1.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

дата выплаты зарплаты:

- 30-го числа текущего месяца – I половина,
- 15-го числа следующего месяца, следующего за отработанным – II половина.

4.3. В размер минимальной оплаты труда не включаются доплаты и надбавки компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

4.4. Заработная плата работников включает в себя:

4.4.1. должностные оклады руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;

4.4.2. выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.4.3. выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;

4.4.4. повышающие коэффициенты:

- коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;
- коэффициент за специфику деятельности государственных организаций (учреждений);
- персональный повышающий коэффициент.

4.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Состав фонда оплаты труда работников учреждения состоит из следующих частей:

- должностные оклады работников;
- фонд компенсирующих выплат, фонд стимулирующих выплат.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

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

4.6.1. Список профессий и должностей работников образовательной организации по результатам проведенной специальной оценки условий труда прилагается к настоящему Коллективному договору (Приложение № 4).

4.7. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки устанавливается молодым специалистам в размере 30% в тарифной ставке (оклада) и 50% если молодой специалист окончил учебное заведение с отличием.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

4.8.2. выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.8.3. выплачивать работникам учреждения вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению об оплате труда;

4.8.4. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

4.8.5. в пределах своих полномочий добиваться от вышестоящих руководящих органов своевременной выплаты заработной платы и информировать работников учреждения о причинах ее задержки;

4.8.6. информировать работников учреждения о размерах финансовых поступлений из всех видов источников (бюджет, доходы от хозяйственной деятельности).

4.9. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме (Приложение № 2), приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.12. В случае организации и проведении Профсоюзом забастовки работодатель выплачивает заработную плату работникам за дни участия в забастовке в соответствии с действующим законодательством.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Профком обязуется обеспечить контроль:

4.14.1. за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, надбавок стимулирующего характера;

4.14.2. за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

4.14.3. за своевременностью оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ;

- 4.14.4. за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;
- 4.14.5. за обоснованностью изменения режима работы учреждения;
- 4.14.6. за соблюдением действующих нормативно – правовых актов Республики Хакасия, Российской Федерации, требований ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Организовать в учреждении комнаты (места) для приема пищи.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

5.3.2. оказывать помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем, таких как получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

5.3.3. оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются:

6.1. В целях охраны труда и здоровья работников организации работодатель обязуется:

6.1.1. создать на паритетной основе из представителей Работодателя и профкома комиссию по охране труда, производить ее материально-техническое

обеспечение, обеспечивать нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

6.1.2. обучение по охране труда руководителей структурных подразделений, специалистов по охране труда.

6.1.3. организовывать обучение охране труда за счет средств организации, предоставлять иные гарантии в соответствии с действующим законодательством.

6.1.4. обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических профессиональных осмотров работников.

6.1.5. обеспечить выдачу работникам организации специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, обеспечить их ремонт, стирку (чистку) (Приложение № 4).

6.1.6. организовать поэтапную специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей профсоюзного комитета;

6.1.7. обеспечивать молоком или другим равноценным пищевым продуктом, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень должностей работников, обеспечивающихся специальным питанием за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прилагается к настоящему Коллективному договору (Приложение № 5);

6.1.8. допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую только после получения ими вводного инструктажа и первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте;

6.1.9. проводить повторный и внеплановый инструктаж работников по охране труда в порядке, предусмотренном Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников» №1/29 от 13.01.2003 (с последующими изменениями);

6.1.10. обеспечивать обучение работников безопасным методам и приемам работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического переобучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране Труда;

6.2.2. правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья, в том числе и о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

6.3. на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности, или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.3.1. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.4.1. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.5. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление такой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

6.5.1. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

7.3.7. 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.

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

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ)
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также

в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Принят общим собранием трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения Дополнительного образования «Копьевский районный дом детского творчества», п. Копьево, Орджоникидзевского района Республики Хакасия
Протокол № 1 от «08» «февраля» 2022 года

От работодателя:

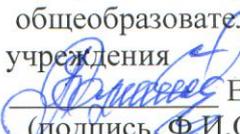
Директор МБУ ДО
«Копьевский районный Дом
Детского творчества»


О.Г.Гончар
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2022 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Е.Р.Ахметова
(подпись, Ф.И.О.)

«21» апреля 2022 г.

М.П.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о новой системе оплаты труда
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Список работников, занятых на работах с вредными условиями труда.
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
7. План оздоровительно-профилактических мероприятий
8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы, в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДТ»
О.Г. Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение №1
к Коллективному договору**

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) установленные в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» муниципального образования Орджоникидзевского района (далее – Дом творчества), разработаны в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Минобрнауки от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказом Минобрнауки от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Уставом Дома творчества, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными Федеральными законами.

1.2. Правила – это локальный нормативный акт Дома творчества, регламентирующий трудовые отношения между Домом творчества, как работодателем, в лице которого выступает директор и работниками: прием и увольнение работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Доме творчества.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах его компетенции совместно или по согласованию и с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Дома творчества.

1.4. Действие правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников Дома творчества независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Правила могут быть изменены в случае изменения трудового законодательства Российской Федерации.

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору Дома творчества.

2. СТОРОНЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель – юридическое лицо (Дом творчества), вступившее в трудовые отношения с работником.

2.2. Трудовые отношения возникают на основании заключения трудового договора между работником и работодателем.

2.3. Трудовой договор – это соглашение между работником и работодателем, учитывающее ряд взаимных обязательств. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора, в том числе изменения учебной нагрузки, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.

72 ТК РФ). Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года за исключением случаев:

– сокращения количества групп обучающихся;

– восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращение на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.4. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора, если работа носит постоянный характер.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора, работнику может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для заместителей руководителя и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не превышает двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока.

2.8. Испытательный срок не устанавливается молодым специалистам, окончившим среднее и высшее профессиональное образование и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения и лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Дом творчества, предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку за исключением, случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательных учреждениях;
- справка о наличии или отсутствии судимости + статья 65 ТК РФ

2.10. Работодатель (Дом творчества) не вступает в трудовые отношения с лицами, имеющих или имевших судимость или имевшим ограничения в труде по медицинским показаниям. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и состав преступлений установлены законом.

2.11. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу и подписывается Сторонами.

2.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с Уставом Дома творчества, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией и другими локальными актами Дома творчества, ознакомление с которыми носит обязательный характер.

2.13. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу предлагается работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.14. На всех работников Дома творчества, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке и личные дела. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работник знакомится под роспись в личной карточке. На работника, выполняющего работы в Доме творчества по совместительству, трудовая книжка ведется по его основному месту работы. Личное дело работника хранится в Доме творчества в течение 75 лет после года его увольнения.

2.15. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу (необходимую ему в соответствии с медицинским заключением).

2.16. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Дома творчества являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Дома творчества;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.17. Работник Дома творчества имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

2.18. По соглашению Сторон трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник Дома творчества имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом с обязательным ознакомлением Работника Дома творчества с ним под роспись.

2.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

3.1. Права и обязанности Работодателя:

3.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Дома творчества, соблюдения настоящих Правил, иных локальных актов Дома творчества;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты Дома творчества в установленном законом порядке.

3.1.2. Работодатель обязан:

- соблюдать социальные гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ для работников Дома творчества;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;
- создавать условия работникам для систематического повышения профессионального уровня и деловой квалификации, при совмещении работы с обучением;
- осуществлять организационную работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий работы Дома творчества;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников Дома творчества, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности, обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать ответственному лицу или непосредственному руководителю;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении Домом творчества, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах;
- выделять 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации
- своевременно выполнять предписания федеральных надзорных органов за соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- рассматривать представления профсоюзного органа, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

3.2. Права и обязанности Работника Дома творчества:

3.2.1. Работник Дома творчества имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых установленной продолжительности;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Домом творчества в формах, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором Дома творчества;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.2.2. Работник Дома творчества обязан:

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные должностной инструкцией,

трудовым договором, данными Правилами и иными нормативными локальными актами Дома творчества, регламентирующие трудовые отношения;

– соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда;

– в случае невыхода на работу своевременно поставить в известность работодателя о причинах неявки и принять возможные меры к предотвращению прерывания образовательного процесса (замещение, перенос занятий и т.д.);

– **эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;**

– соблюдать требование по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщать руководителю Дома творчества либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

4.1. Режим работы Дома творчества определен Уставом. Дом творчества работает с понедельника по пятницу с 8.00 до 20.00 ч. ежедневно, допускаются занятия в субботу и в воскресенье.

4.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе. Для административного и учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе.

4.3. Рабочее время педагогических работников Дома творчества определяется годовым планом работы Дома творчества, учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них должностной инструкцией, настоящими Правилами и состоит из учебной (нормированной) нагрузки, воспитательной работы и другой педагогической работы.

4.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с учебной нагрузкой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы, в т.ч. воспитательной осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется планами работы Дома творчества, в т.ч. планами творческого объединения, которым руководит педагог дополнительного образования Дома творчества.

4.5. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования норма часов педагогической работы за

ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

4.6. Педагогическая деятельность педагога Дома творчества начинается за 15-20 мин. до начала его занятий. Педагог не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период пребывания их в Доме творчества.

4.7. Учебная нагрузка педагога Дома творчества на новый учебный год устанавливается по результатам комплектования групп обучающихся с учетом мнения профкома.

4.8. Продолжительность рабочего дня младшего обслуживающего персонала и рабочих Дома творчества определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается работодателем, объявляется работникам под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.9. В дни проведения новогодних утренников, отчетных концертов и других планово-системных мероприятий режим работы младшего обслуживающего персонала может корректироваться с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в Доме творчества запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ

4.11. Педагогические работники Дома творчества с письменного согласия и обучающиеся творческих объединений Дома творчества по согласованию с их родителями (законными представителями), а так же с учетом мнения профсоюзного комитета могут быть привлечены в выходные и нерабочие праздничные дни для участия в концертных культурно-массовых мероприятиях.

За привлечение к участию в массовых мероприятиях в выходные и нерабочие праздничные дни педагогам Дома творчества предоставляются дополнительные дни отдыха.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни, длительным походам, экскурсиям, командировкам беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

4.12. Время каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических работников Дома творчества. В эти периоды они ведут педагогическую, методическую, организационную и иную работу в соответствии с годовым планом Дома творчества и общеобразовательной дополнительной программой, в пределах рабочего времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В летнее время педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Дома творчества может привлекаться к выполнению хозяйственных, ремонтных работ, дежурству по Дому творчества и другим видам работ по соглашению сторон.

4.13. Два раза в год, по одному в полугодие в Доме творчества проводится санитарный день. В эти дни все педагогические работники привлекаются к хозяйственным видам работ по уборке помещений Дома творчества.

4.14. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого работодателем для лиц, работающих по совместительству, в месяц не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.15. Согласно плану работы на год в Доме творчества ежемесячно планируется проведение совещаний, планерок, педагогических советов и т.д. С целью не нарушения учебного процесса время всех заседаний назначается в утренние часы перед занятиями. Любое совещание предваряется объявлением и является обязательным для привлекаемой к этому категории работников Дома творчества, непосещение, без уважительной причины, является нарушением трудовой дисциплины.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник Дома творчества свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня работнику Дома творчества предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.2. Всем работникам Дома творчества предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.3. Работникам Дома творчества предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. Отпуска педагогическим работникам Дома творчества, предоставляются, как правило, в период летних каникул. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Дома творчества и создания благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников Дома творчества под роспись.

5.4. Оплачиваемый отпуск (часть ежегодного оплачиваемого отпуска) в учебный период в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам может быть предоставлен педагогическому работнику Дома творчества по соглашению Сторон.

5.5. Педагогическим работникам Дома творчества не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии установленным в Доме творчества порядке.

5.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Дома творчества по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению Сторон.

На основании письменного заявления работника Дома творчества предоставляется отпуск

- работающим инвалидам до 60 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака; смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.7. По соглашению Сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника Дома творчества из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий

рабочий год.

5.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в Доме творчества.

5.9. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев: женщинам перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него; работнику в возрасте до 18 лет; работнику, усыновившего ребенка в возрасте до трех месяцев.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании обучающихся Дома творчества, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и другие достижения в работе, применяются следующие формы поощрения работника Дома творчества:

объявление благодарности;

– выплаты стимулирующего характера;

– награждение Почетной грамотой;

– предоставление дополнительных дней отдыха и др.

6.2. За особые трудовые заслуги работники Дома творчества представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, грамотами, установленными законодательством для работников образования и другим знакам отличия.

6.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения утверждаются приказом по Дому творчества, доводятся до сведения всего коллектива Дома творчества и заносятся в трудовую книжку работника Дома творчества.

6.4. При применении мер общественного, морального и/или материального поощрения, при представлении работников Дома творчества к Государственным наградам и Почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа и общего собрания трудового коллектива и педагогического совета Дома творчества.

7. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

7.1. Соблюдение норм трудовой дисциплины является обязательным для всех работников Дома творчества.

7.2. Нарушение трудовой дисциплины – неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника Дома творчества обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Дома творчества, настоящими Правилами, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. Работник может быть отстранен от работы (не допущен к работе) работодателем в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождение в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования), а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- не прохождение иммунопрофилактики (если нет подтверждающего документа на мед.отвод).

7.4. Дисциплинарные взыскания налагаются только работодателем Дома творчества. За нарушение трудовой дисциплины налагаются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям.

7.5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками Дома творчества, являются:

– повторное в течение года грубое нарушение Устава Дома творчества;

– кодекса профессиональной педагогической этики;

– применение, в том числе однократные, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося Дома творчества.

7.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание:

– дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников Дома творчества.

– дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

7.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника Дома творчества дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующей работы и поведения работника Дома творчества.

7.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника Дома творчества подписать приказ, составляется акт.

7.10. В случае несогласия работника Дома творчества с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

Дома творчества или обжаловать в иных государственных органах.

7.11. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник Дома творчества не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

7.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику Дома творчества не применяются.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. С настоящими Правилами должен быть ознакомлен под роспись каждый вновь поступающий на работу работник до начала выполнения его трудовых обязанностей в Доме творчества.

8.2. Экземпляр Правил вывешивается на доске объявлений.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДТ»
О.Г.Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение №2
к Коллективному договору**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о новой системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Копьевский районный Дом детского творчества»**

1. Общие положения

1.1. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» (далее - Положение) разработано на основании Постановления Правительства Республики Хакасия от 24.05.2011 года № 288 «Об утверждении Методических рекомендаций по переходу муниципальных образовательных учреждений на новую систему оплаты труда», а также нормативных правовых актов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, в целях повышения качества образования, улучшения условий оплаты труда и применения единого подхода к введению новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Орджоникидзевского района.

Одним из условий для формирования эффективной системы финансово-экономических отношений, мотивирующей руководителя и педагогический коллектив образовательного учреждения на сокращение неэффективных расходов бюджетных средств, повышения качества предоставления дополнительного образования, увеличения заработной платы педагогических и других работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Копьевский районный Дом детского творчества» (далее – учреждение) является переход на новую отраслевую систему оплаты труда (далее – НСОТ).

1.2. Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива, локальными нормативными актами учреждения согласованными руководителем отдела образования и принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия и настоящим положением.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств местного бюджета района; порядок установления базовых окладов (базовых должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ); окладов (должностных окладов) работников; выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих

выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений до перехода на НСОТ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Размер начисленной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Хакасия.

1.6. Оплата труда работников учреждения определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности.

1.7. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется руководителем в пределах объема финансовых средств на текущий финансовый год, определенного в местном бюджете. Смета расходов составляется руководителем и экономистом централизованной бухгалтерии (далее ЦБ).

1.8. Положение вступает в действие с 05.11.2014 года.

1.9. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством РФ.

1.10. Размер должностного оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок формирования новой системы оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников в учреждении включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ).

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), умноженные на величину повышающего коэффициента, образуют величину окладов (должностных окладов), определяющую размер оплаты труда работников за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с принятым в учреждении локальным актом, которым определяется порядок, условия и размеры выплат работникам учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Хакасия.

2.2. Новую систему оплаты труда работников ДДТ рекомендуется устанавливать с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня выплат компенсационного характера; перечня выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

3. Формирование и распределение общего фонда оплаты труда

3.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год и рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times П \times U$, где:

ФОТ – годовой фонд оплаты труда работников учреждения;

N – норматив финансового обеспечения образовательной деятельности в СЮТ в части оплаты труда;

П – поправочный коэффициент для образовательных учреждений. Размеры поправочных коэффициентов утверждаются постановлением Правительства Республики Хакасия;

U – численность обучающихся, определяется для отдельных типов и видов МБОУ, для обучающихся – по каждой ступени обучения.

3.2. Фонд оплаты труда ДДТ (ФОТ) состоит из фонда оплаты труда работников ДДТ (ФОТр) и отчисления в централизованный фонд стимулирования директора ДДТ (ФОТцст):

$ФОТ = ФОТр + ФОТцст$

3.3. Централизованный фонд стимулирования директора учреждения (ФОТцст) устанавливается учредителем, в ведении которого находится учреждение, и рассчитывается по формуле:

$ФОТцст = ФОТр \times Ц$, где:

Ц – доля централизованного фонда стимулирования директора, размер которой устанавливается учредителем и составляет 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения.

3.4. Фонд оплаты труда работников учреждения (ФОТр) рассчитывается по формуле:

$ФОТр = ФОТб + ФОТк + ФОТст$, где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения и обеспечивает гарантированную заработную плату в соответствии со штатным расписанием;

ФОТк – фонд компенсационных выплат работникам учреждения. Перечень выплат компенсационного характера определен в разделе 5 настоящего Положения;

ФОТст – фонд стимулирующих выплат работников учреждения, который определяется по следующей формуле:

$ФОТст = ФОТр \times С$, где:

С – значение доли стимулирующей части от ФОТр, составляет не более 15%. Значение С определяется учреждением самостоятельно с учетом доведенных средств на оплату труда.

3.5. Экономия фонда оплаты труда учреждения направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Объем средств централизованного фонда стимулирования директора учреждения утверждается постановлением учредителя и используется до конца финансового года. В случае отсутствия решения учредителя о предоставлении директору учреждения стимулирующих выплат за счет централизованного фонда стимулирования директора либо неиспользования их в полном объеме, остатки средств рекомендуется направлять на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

1. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения

4.1. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню

квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Для дифференциации базовых окладов (базовых должностных окладов) рекомендовано применять повышающие коэффициенты в зависимости от уровня квалификации работника (квалификационная категория), уровня образования.

Директор учреждения устанавливает размеры окладов (должностных окладов) работников, отнесенных к соответствующему квалификационному уровню ПКГ, с учетом повышающих коэффициентов к размерам базовых окладов (базовых должностных окладов)

5. Выплаты компенсационного характера работникам ОУ

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работников учреждения по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах, если иное не установлено действующим законодательством.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

– за стаж работы в данном образовательном учреждении;

– за интенсивность и высокие результаты работы;

– за качество выполняемых работ.

6.2. Выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливаются педагогическим работникам учреждения в соответствии с коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами и оценочными листами за учебное полугодие. Выплата устанавливается на полугодие. Выплата носит стимулирующий характер, мотивируя работника учреждения к творческому подходу в решении поставленных задач, а также к выполнению определенного объема работы в сжатые сроки.

6.3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат за качество выполняемых работ устанавливается учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, качеством проведения мероприятий, на основании оценочных листов педагога за учебное полугодие. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается в %.

Расчет размера выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц производится комиссией на основе листа самооценки, заполненной работником МБУ. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Размер стимулирующих выплат по результатам работы, делится на общее количество баллов, в результате получается денежный вес одного балла в рублях. Этот показатель умножается на сумму баллов, набранных конкретным работником. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного работника на текущий период.

6.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к базовому окладу. Рекомендуемый размер данных выплат приведен в таблицах.

Таблица 1

Размеры стимулирующих выплат

работникам МБУ ДО "КРДДТ" за стаж работы в данном ОУ

Стаж работы	Размер выплаты (процентов)
от 5 до 10 лет	5 %
от 10 до 20 лет	10 %
свыше 20 лет	15 %

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Таблица 2

Критерии		Основания для расчета показателей	%
За интенсивность труда	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; стабильность и рост качества обучения (аттестация обучающихся по итогам освоения образовательной программы)	На основании аттестационных протоколов и оценочных листов за полугодие	до 5
	Охват обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	По факту наличия	до 5
	Сохранность контингента воспитанников детского объединения	На основании оценочных листов за полугодие.	До 5
	Выплаты стимулирующего характера педагогам за почетное звание:	На основании наградных документов	
	Почетная грамота Министерства образования Республики Хакасия		5
	Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации		10
	Звание "Почетный работник общего образования Республики Хакасия		15
	Звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации		15
	Звание "Отличник общего образования Республики Хакасия "		15
	Звание "Отличник общего образования Российской Федерации		15
Звание "Заслуженный учитель Министерства Российской Федерации" и РХ	15		
Звание "Заслуженный учитель Министерства Российской Федерации" и РХ	15		
За высокие результаты работы	Наличие победителей и призеров муниципальных и республиканских конкурсов, фестивалей, конференций, спортивных соревнований.	На основании оценочных листов за полугодие.	до 5
	Участие в обобщении и распространении педагогического опыта через педсоветы, научно-практические конференции, РМО, круглые столы, мастер-классы, открытые занятия, профессиональные конкурсы, творческие работы, публикацию работ	На основании оценочных листов за полугодие.	до 5

Качество выполнения работ	Высокий уровень исполнительской дисциплины	На основании своевременно предоставленной документации	до 5
За высокий профессионализм и творческий рост педагога	Активное участие педагога и объединения в общественной жизни учреждения и района	По факту наличия	до 10

Выплаты стимулирующего характера педагогам за интенсивность труда и высокие результаты работы.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы (на основании коллективного договора). Работникам, для которых данное образовательное учреждение является не основным местом работы, выплаты стимулирующего характера выплачиваются по представлению работника за конкретный результат работы (победы и участие педагога и его воспитанников в конкурсах разного уровня и за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности).

6.5. На основании Закона РХ от 04.10.2004г. № 53 "Об образовании" молодым специалистам, работающим в Учреждении, устанавливаются доплаты в размере 30% ставки (должностного оклада), а имеющим диплом с отличием - 50% в течение трех лет работы.

6.6. Объем средств на стимулирующие выплаты работникам учреждения не должен превышать 15 % от фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе формируется фонд на стимулирование директора, в составе фонда стимулирующих выплат, до 1,5 % от фонда оплаты труда работников учреждения. Выплаты стимулирующего характера производятся из фонда экономии заработной платы.

Перечень показателей стимулирования работников основного персонала учреждения приводится в **Приложении 3** к настоящему Положению.

6.7. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются выбранной комиссией из членов: профсоюзного комитета учреждения, представителей трудового коллектива, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя.

6.8. Члены комиссии, отвечающие за выполнение определённого показателя стимулирующей надбавки, представляют аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их стимулирования:

- при оценивании результативности комиссия использует данные, предоставляемые работниками в процессе самоанализа собственной деятельности и по представлению аналитической информации членами комиссии, отвечающих за тот или иной показатель эффективности. Таким образом, система распределения стимулирующих выплат основывается на этапах:

а) самоанализа деятельности работника;

б) публичного обсуждения результатов на заседании комиссии учреждения;

- при возникновении спорных вопросов, инструментарии и механизмы отслеживания предоставления качественных образовательных услуг работника учреждения, полностью представляются на заседание трудового коллектива. Решение принимается путем голосования.

6.9. На основании решения комиссии руководитель учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах.

6.10. Размер фонда стимулирующих выплат распределяется по категориям:

- педагогический персонал - 100%;

6.11. Стимулирующий фонд оплаты труда не выплачивается полностью при:

- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

- снижение качества работы, за которую определены надбавки;

- отказ работника от выполнения работы, за которую были определены доплаты;

- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении доплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении надбавок;

- грубейшем нарушении Инструкции по охране жизни и здоровья детей;

- нарушение трудовой дисциплины;

- отсутствие результатов в работе с семьей (конфликтные ситуации);

- халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

- нарушение работником педагогической этики;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима; нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- отсутствие детей на занятиях детского объединения.

6.12. Все случаи невыплаты рассматриваются руководителем и профсоюзным комитетом в индивидуальном порядке в каждом случае.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДДТ»
О.Г. Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение №3
к коллективному договору**

Соглашение по охране труда.

Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБУ ДО «Копьевский районный дом детского творчества»

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБУ ДО «Копьевский районный дом детского творчества» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Специальная оценка условий труда в соответствии с ФЗ от 28.12.2013г. № 426 - ФЗ	1 раз / 5 лет
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с я оценка у постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	Обучение 1 раз/3 года Проверка знаний 1 раз /год
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	При поступлении на работу, и в последующем 1 раз/ 3 месяца
1.4. Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ ДОД «Копьевский районный дом детского творчества» Согласование этих инструкций с профсоюзным комитетом в установленном ТК РФ порядке.	1 раз / 5 лет
1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте	1 раз / 5 лет
1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	по мере заполнения
1.7. Обеспечение школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	по мере необходимости

1.8. Разработка и утверждение перечней профессий: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	1 раз / 5 лет 1 раз / 5 лет 1 раз / 5 лет
1.9. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.10. Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	не реже 1 раза /2 года
1.11. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	постоянно в течение года
1.12. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	1 раз /год
2. Технические мероприятия	
2.1. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты водяных коммуникаций и сооружений	по мере необходимости
2.2. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	по мере поступления денежных средств
2.3. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории	по мере необходимости
2.4. Модернизация зданий (производственных, административных, складских и др.) с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил	по мере необходимости
2.5. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз /год
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	1 раз /год
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	В соответствии с нормами
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения	В соответствии с

электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты)	нормами
4.3. Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, щитки защитные лицевые)	по мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	по мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Разработка, утверждение по согласованию с профсоюзным комитетом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	1 раз /5 лет
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте.	по мере заполнения
5.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	1 раз /5 лет
5.4. Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители и др.)	1 раз /5 лет
5.5. Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Обучение П.Б. 1 раз /3 месяца Тренировочная эвакуация 2 раза /год
5.6. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	1 раз / 3года

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДДТ»
О.Г.Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

Приложение № 4**к Коллективному договору**

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

№	Наименование профессий и должностей	наименование	Кол-во
1	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный Перчатки	1 шт 1 шт
2	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт До износа
3	Рабочий по обслуживанию здания	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт До износа

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДТ»
О.Г.Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение № 5
к Коллективному договору**

ПЕРЕЧЕНЬ

Список работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

№	Наименование профессий и должностей	Кол-во работников	Кол-во дней
1	Кочегар	4	7 дней
2	Уборщик служебных помещений	1	7 дней

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДТ»
О.Г.Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение № 6
к Коллективному договору****ПЕРЕЧЕНЬ
должностных работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительность дополнительного отпуска**

№	Наименование профессии и должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель и его заместители	Согласно ст.119 ТК РФ и Коллективного договора 3 календарных дня

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7
От «14» марта 2022 г.
Директор МБУ ДО «КРДДТ»
О.Г. Гончар

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.

**Приложение № 7
к Коллективному договору**

**План
оздоровительно – профилактических мероприятий
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Копьевский районный дом детского творчества»**

№	Содержание деятельности	Сроки выполнения	Категория работников	Ответственный
1	Диспансеризация (выявление хронических заболеваний)	1 раз в 3 года	все работники	администрация
2	Участие в районных, городских и республиканских спортивных соревнованиях	В течение года	все желающие работники	Заместитель директора по ВР
3	Праздник «День здоровья»	Осенние каникулы	все работники	Заместитель директора по ВР
4	Посещение бассейна	В течение года	все желающие работники	Заместитель директора по ВР
5	Посещение катка, катание на лыжах	Зима	все желающие работники	Заместитель директора по ВР
6	Международный день пожилого человека	1 октября	все работники	администрация
7	Всемирный день без курения	Ноябрь	все работники	администрация
8	Всемирный день борьбы со СПИДом	Декабрь	все работники	администрация
9	Курс лекций по профилактике различных заболеваний с просмотром видеофильмов	В течение года	все работники	администрация
10	Организация комфортной среды в школе (создание комнаты)	В течение года	все работники	Заместитель директора по АХЧ

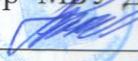
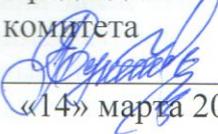
	отдыха, организация рационального питания)			
11	Консультации школьного психолога	В течение года, каникулы	все работники	администрация
12	Группа здоровья (занятия в школьном спорт. зале)	в течение уч. года	все желающие работники	администрация
13	Участие в спартакиаде педагогических работников	ежегодно	все желающие работники	администрация
14	Прививки до наступления эпидемии гриппа	ежегодно октябрь-ноябрь	все работники	администрация
15	Санитарно – гигиеническое обучение	1 раз/2 года	по графику	администрация
16	Медицинский осмотр	ежегодно ноябрь	все работники	Заместитель директора по АХЧ

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом директора № 7

От «14» марта 2022 г.

Директор МБУ ДО «КРДТ»


О.Г.Гончар**СОГЛАСОВАНО:**Председатель профсоюзного
комитета
Е.Р. Ахметова
«14» марта 2022 г.**Приложение №8
к Коллективному договору****ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей,
время работы, в которых засчитывается в
педагогический стаж работников образования**

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
I. Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых.	I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, УВП, логопедическими

	пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы.
II Образовательные учреждения высшего профессионального образования	II. Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
III. Высшие и средние военные образовательные учреждения	III. Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
IV. Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	IV. Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
V. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	V. 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством) 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров.
VI. Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	VI. Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты

<p>VII. Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>VII. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
<p>VIII. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно- исправительные учреждения</p>	<p>VIII. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инструктор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог.</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждения здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Пронумеровано, пронумеровано,
скреплено печатью

листов

Директор МБУ ДФ «КРДЦ»

О.Г. Гончар

2022 г.

