

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Межшкольный учебный комбинат»
на 2021–2023 годы

От работодателя:

Директор МБУДО «МУК»
Н.П. Черняева
20 20 г.
М.П.



От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБУДО «МУК»
Т.А. Литвинова
«20» 20 г.
М.П.



г. Ханты-Мансийск

Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131733/28 от 12 2022 г.

(И.О. подпись)

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Оплата труда	4
3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	12
4. Обеспечение занятости	17
5. Переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров	18
6. Охрана труда и здоровья работников	19
7. Рабочее время и время отдыха	22
8. Социальные гарантии, льготы и компенсации работников	28
9. Гарантии профсоюзной деятельности	32
10. Гарантии при аттестации педагогических работников	36
11. Обязательства профсоюза	44
12. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон	45
Приложение 1	47
Приложение 2	48
Приложение 3	49
Приложение 4	50
Приложение 5	51
Приложение 6	54

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между **работодателем**, в лице Директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» **Черняевой Надежды Петровны**, действующей на основании Устава, и **работниками** муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат», в лице председателя профсоюзного комитета работников **Литвиновой Татьяны Александровны**, действующей на основании статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее – МБУДО «МУК») и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.1. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех

работников МБУДО «МУК».

1.3. Работодатель:

- направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МБУДО «МУК» в течение 5 дней с момента его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу в МБУДО «МУК» при заключении трудовых договоров.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУДО «МУК», расторжения трудового договора с руководителем МБУДО «МУК».

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУДО «МУК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации МБУДО «МУК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

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

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профкомом. В случае

пересмотра норм законодательства в период действия коллективного договора до момента внесения данных изменений в коллективный договор соблюдаются прежние нормы.

1.10. Суммы денежных пособий, выплат, материальной помощи, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим договором, установлены на дату подписания настоящего договора.

1.11. В период действия договора в случае его выполнения, профсоюзный комитет не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.12. Контроль за выполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и обеими сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.13. Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору проводится не реже, чем один раз в год на общем собрании коллектива и представителей администрации.

1.14. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия коллективного договора, урегулирование возникших между представителями сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников МБУДО «МУК» и работодателя.

1.15. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, оформляются письменно в виде дополнительного соглашения и подписываются обеими сторонами.

1.16. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.

1.17. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией МБУДО «МУК» по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, созданной по инициативе трудового коллектива и работодателя.

1.18. Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания и действует три года с даты подписания. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут пролонгировать действие коллективного договора на следующий календарный год.

2. Оплата труда

Работодатель обязуется:

2.1. Утверждать штатное расписание, распределять должностные обязанности, исходя из фонда заработной платы, в пределах утвержденных доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

2.2. Выплачивать работнику заработную плату в соответствии с:

- Постановлением главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 №23 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска»;

- Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат». Приказ № 193/3 от «03» сентября 2020

- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат». Приказ № 193/2 от «03» сентября 2020 г.

Заработная плата работников МБОУДО «МУК» состоит из:

- должностного оклада (тарифной ставки);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат.

2.2.1. Размер заработной платы работника организации, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), исчисленный в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (далее – минимальная заработная плата).

В случае несоблюдения данного условия, Приказом МБОУДО «МУК» предусматривается доплата до уровня размера минимальной заработной платы.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется директором МБОУДО «МУК» в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого МБОУДО «МУК».

2.2.2. Должностной оклад работников МБОУДО «МУК» при изменении системы оплаты труда не может быть меньше должностного оклада, выплачиваемого работникам до его изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.3. Обеспечить выплату надбавок:

2.3.1. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам МБОУДО «МУК» в размере 2500

рублей – за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ директора МБУДО «МУК» согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.3.2. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам организаций (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной надбавки составляет – 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.4. Выплачивать работникам заработную плату два раза в месяц путем её перечисления на лицевые счета работников в банке с использованием банковских карт. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

2.5. Выдавать работникам в течение 10 дней после перечисления заработной платы расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

2.6. Осуществлять почасовую оплату работников:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия директора.

Размер оплаты труда за один час педагогической работы, в том числе привлеченных высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на определенный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д., определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную

норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), а также в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, школа-интернат, детский дом и др.), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Мастер производственного обучения	Учитель, ведущий занятия по курсу «Технология»; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

2.8. Производить оплату труда работников МБУДО «МУК», привлеченных к приносящей доход деятельности на основании Положения «Об оплате труда работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат», привлеченных к приносящей доход деятельности». (Приказ № 193/4 от «03» сентября 2020 г.)

Из средств от приносящей доход деятельности оплата труда осуществляется следующим работникам МБУДО «МУК»:

- работникам МБУДО «МУК», непосредственно оказывающим платные услуги, в том числе образовательные, утвержденные Прейскурантом МБУДО «МУК» и согласованные с директором Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска;
- работникам МБУДО «МУК», обеспечивающим административно-управленческое, организационно-методическое, техническое сопровождение реализации платных образовательных услуг или иных платных услуг.

С работником МБУДО «МУК», привлеченным к приносящей доход деятельности, заключается дополнительное соглашение к основному трудовому договору, с указанием условия работы и оплаты труда.

Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников МБУДО «МУК», осуществляется в пределах общего фонда привлеченных средств от приносящей доход деятельности.

2.9. Обеспечивать сохранение средней заработной платы работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению МБУДО «МУК», на весь срок обучения.

2.10. При наступлении у работника права на изменение базового коэффициента, коэффициента за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение в выплате заработной платы производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.11. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией. Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и

основной занимаемой должности, осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ директора МБУДО «МУК».

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Конкретный размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1,2 фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Работнику, не отработавшему в организации полный год со дня заключения работником трудового договора, а также в случае ухода такого работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени. Единовременная выплата в указанных случаях выплачивается, если у работника имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом образования Администрации города Ханты-Мансийска не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 000 рублей.

2.12. Производить премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год. Осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, Приказом МБУДО «МУК».

Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией.

Предельный размер выплаты за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление премияльной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премияльная выплата по итогам работы за I, II, III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год в декабре финансового года.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

2.13. Выплачивать единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, в размере 5 ставок заработной платы, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет.

2.14. Сохраняет средний заработок работникам МБУДО «МУК» в следующих случаях:

- на период приостановления работы работником по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;
- при направлении работника в служебную командировку;
- членам комиссий по трудовым спорам для участия в работе указанной комиссии в свободное от работы время;
- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы с предоставлением дополнительного отпуска в случаях, установленных ст. 173 ТК РФ;
- работникам, осваивающим программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, в случаях, установленных ст. 173.1 ТК РФ;
- в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.15. В случае ухудшения условий (уменьшения размера) по оплате труда письменно уведомляет работников МБУДО «МУК» не позднее, чем за два месяца до осуществления выплаты.

2.16. Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы, компенсационных, стимулирующих и иных выплат к ней.

2.17. Производить следующие выплаты компенсационного характера работникам учреждений:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы).

2.18. Оплата за вредные условия труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. Доплата за неблагоприятные условия труда выплачивается работнику ежемесячно.

2.19. Оплата труда в повышенном размере

Доплаты производятся за:

- работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ). Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной часовой или дневной ставки за каждый фактический час работы в указанные дни.

- совмещение профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, доплаты за увеличение объема выполняемых работ (расширенную зону обслуживания) в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБУДО «МУК». Конкретный размер доплаты регламентируются Приказом директора МБУДО «МУК».

- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной, нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы за все часы, фактически отработанные в указанные дни.

Оплата труда за работу в выходные, нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной, нерабочий праздничный день предоставляется другой день

отдыха. Оплата в данном случае производится в одинарном размере, а день отдыха не оплачивается.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

3.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым кодексом иными нормативными актами, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО «МУК».

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- 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 и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку со сведениями о прохождении медицинского осмотра;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на должность, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

3.4. Педагогический работник должен иметь определенный образовательный ценз, который установлен квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»

(в редакции Приказа Минздравсоцразвития № 448н от 31.05.2011г.). Раздел ЕКС «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Они предусматривают не только наличие у педагогических работников определенного уровня профессионального образования, но и определённые требования к профилю полученной специальности по образованию.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6. Работодатель соблюдает предусмотренные Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников, их перевод на другую работу.

3.7. Перед заключением трудового договора при приеме работника на работу, работодатель знакомит его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об аттестации сотрудников, Положением о размерах и условиях оплаты труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

3.8. Заключение трудового договора с работниками допускается при наличии у них:

- медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы (ст.ст. 213, 324 ТК РФ);

- справки об отсутствии лишения права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющейся или имевшейся судимости, наличии уголовного преследования (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, имеющих неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; - информации о наличии (отсутствии) дисквалификации физического лица из органа, ведущего реестр дисквалифицированных лиц.

3.9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению

трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.11. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым Кодексом РФ и иными нормативно-правовыми актами.

3.12. Трудовой договор с работниками МБУДО «МУК» может заключаться как на определенный, так и неопределенный срок. Для выполнения функции, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ при наличии оснований.

3.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ). В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

3.15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия 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 (ст. 71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.16. Директор МБУДО «МУК» ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее, чем за 3 календарных дня до предполагаемого

увольнения.

3.17. Профсоюз имеет право обратиться в органы Государственной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.18. В Трудовом договоре может быть указано условие установления испытательного срока с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Испытательный срок не устанавливается для отдельных категорий работников (ст. 70, 207, 289 ТК РФ).

3.19. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.20. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии со штатным расписанием и тарификацией устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, групп, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома.

3.21. Работодатель обязан обеспечить работника ставкой заработной платы.

3.22. Педагогическая нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.23. Объём учебной нагрузки окончательно устанавливается в начале учебного года до начала первой четверти и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка может быть разной в первом и втором учебном полугодии.

3.24. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МУК, возможны только:

- по взаимному согласию;
- по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, профилей;
- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

3.25. Директор МБУДО «МУК», применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора или уменьшение оплаты труда.

3.26. При ликвидации МБУДО «МУК», сокращении численности или штата работников МБОУДО «МУК» преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее одного года.

3.27. Выплата двухнедельного выходного пособия, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);

- не избрания на должность (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

3.28. В соответствии со ст. 76 ТК РФ Работодатель вправе отстранить работника от выполнения им трудовой функции в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (с обязательным составлением акта);

- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования);

- выявления в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и, если невозможно перевести 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;

– требования органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.29. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.30. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4. Обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУДО «МУК», реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета.

4.2. Работодатель и профсоюзный комитет совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Привлечение и использование иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно - управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета.

Профсоюз:

4.5. Участвует в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защиты высвобождаемых работников организации.

4.6. Обеспечивает контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства о занятости в организации.

5. Переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров

5.1. В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работодатель осуществляет следующие мероприятия:

- определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО «МУК»;
- с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО «МУК»;
- способствует переподготовке и повышению квалификации педагогических работников;
- обеспечивает право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование не реже одного раза в три года;
- организует повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в МБУДО «МУК» с обучением в образовательных организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ;
- в случае организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, заключает с работником договор, обязывающий работника отработать не менее одного календарного года после профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или возместить расходы в случае досрочного увольнения;
- проводит аттестацию работников в соответствии с положением об аттестации сотрудников МБУДО «МУК», в целях улучшения работы по подбору и расстановке кадров, мотивирования работников к повышению квалификации, обеспечения более тесной связи заработной платы с результатами труда;
- создаёт необходимые условия для успешной учебы работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию;

– при повышении квалификационного разряда, категории, планирования карового резерва для замещения руководящих должностей, учитывает успешное прохождение работником обучения.

6. Охрана труда и здоровья работников

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, использование современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний на рабочем месте, ежегодно заключается Соглашение по охране труда, в соответствии с которым обеспечиваются безопасные условия и выполнение требований охраны труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

6.2. Работодатель организует в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий работы и охраны труда.

6.3. Работодатель проводит, по мере необходимости, специальную оценку условий труда, в соответствии с действующим законодательством.

Исходя из результатов специальной оценки условий труда работодатель:

– предоставляет работникам установленные законодательством льготы и компенсации;

– указывает в трудовых договорах работников достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу с вредными или опасными условиями труда.

6.4. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (в течение трудовой деятельности) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка в период их прохождения.

6.5. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.6. Работодатель организует обучение и проверку знаний работников МБУДО «МУК» требованиям охраны труда в соответствии с графиком. (Приложение № 1, № 2)

6.7. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов учета инструктажей и других обязательных материалов.

6.8. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на рабочем месте.

6.9. Работодатель обеспечивает выполнение ст. 212 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, проводит своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте с составлением соответствующих документов.

6.10. Работодатель формирует и утверждает комиссию по охране труда.

6.11. Работодатель оказывает содействие членам совместных комиссий по охране труда, которые уполномоченны для проведения контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.12. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;
- обеспечить контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии по охране труда;
- обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный трудовым законодательством;
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующих рисках повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, об обязанностях работников в области охраны труда;
- производить записи в трудовых книжках о наименованиях профессий или должностей в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или Тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих);
- обеспечивать реализацию прав работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности, либо получения оплаты за возникший по этой причине простоя в размере среднего заработка;
- привлекать, при необходимости, сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в МБУДО «МУК» и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда;
- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя (Приложение № 3);
- обеспечивать ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви;
- предпринимать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим;
- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, за счет средств Фонда социального страхования;
- выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника гражданам, имеющим право на возмещение вреда) за счет средств Фонда социального

страхования единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;

- рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников МБУДО «МУК» и применять меры по их улучшению;

- организовать оформление кабинета и уголков по охране труда, а также работу по пропаганде и применению передового опыта по охране труда;

- организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочем месте и выполнение соглашения по охране труда;

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза, комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора (Приложение № 5);

- привлекать к ответственности должностных лиц и работников МБУДО «МУК» за нарушения законодательных и иных нормативных требований по охране труда в соответствии с законодательством.

6.13. Работодатель несет ответственность за необеспечение здоровых и безопасных условий труда работникам в установленном законодательством порядке.

6.14. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда и техники безопасности;
- использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Профсоюз:

- осуществляет общественный контроль за деятельностью работодателя по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности, в соответствии с гл.33 ТК РФ, вносит предложения по устранению нарушений.

6.15. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, укреплению трудовой дисциплины.

6.16. Оказывает помощь в обучении сотрудников по вопросам трудового законодательства, социальной защиты, охраны труда и техники безопасности.

6.17. Участвует в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.

6.18. Оказывает содействие Работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.

6.19. Согласовывает инструкции и положения по вопросам охраны труда.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «МУК» (ст. 91 ТК РФ), педагогической (учебной) нагрузкой на учебный год, расписанием учебных занятий на учебный год, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, условиями трудового договора, должностными инструкциями, Регламентами работы работников.

7.3. Выполнение трудовых обязанностей работниками МБУДО «МУК» в дистанционном (удаленном) режиме (на постоянной или временной основе) регулируются ст.ст. 312.1–312.5, 312.6-312.9 ТК РФ, и локальными нормативными актами учреждения. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет". Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) о дистанционной работе.

7.4. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя (в исключительных случаях) может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу (ст. 312.9. ТК РФ).

7.5. Режим рабочего времени дистанционного работника, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к

трудовому договору, устанавливается таким работником по своему усмотрению (ст. 312.4 ТК РФ).

7.6. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

7.7. Для работников из числа руководителей, специалистов, служащих и рабочих МБОУДО «МУК» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.8. Сокращенная рабочая неделя (не более 36 часов) устанавливается:

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ).

7.9. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (с актуальными изменениями) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

7.10. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

7.11. 36 часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам.

7.12. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

7.13. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или)

индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

7.15. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

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

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

7.17. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

7.18. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий. Расписание учебных занятий формируется и утверждается администрацией образовательного учреждения с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени педагога, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

7.19. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ) – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ), за исключением ряда случаев, предусмотренных законом, а именно:

- если работник принят специально для работы в ночное время;
- если работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 3 ст. 96 ТК РФ);
- если работник работает на сменных работах при шестидневной рабочей неделе (ч. 4 ст. 96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцать лет.

- 7.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУДО «МУК» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
- 7.21. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 7.22. Даты дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются по согласованию между работниками и работодателем.
- 7.23. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни используются работниками в течение текущего учебного года.
- 7.24. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника МБУДО «МУК» осуществляется без освобождения от своей основной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.
- 7.25. Совместительство (внутренне, внешнее) в МБУДО «МУК» предполагает выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день (ст. 284 ТК РФ, Постановление Минтруда России от 30 июня 2003 № 41)
- 7.26. Привлечение работников МБУДО «МУК» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работникам МБУДО «МУК», Положением о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работника МБУДО «МУК».
- 7.27. Время осенних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем для работников.
- 7.28. Во время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском, а также в активированные дни, в период реализации образовательных программ в дистанционном формате, педагогические работники МБУДО «МУК» осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному на данный учебный год, либо согласно режима работы учреждения на каникулярный период.
- 7.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

7.30. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

7.31. Всем работникам МБУДО «МУК» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (ст. 114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) для работников из числа непедagogических работников МБУДО «МУК»;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ) для педагогических работников, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 (с актуальными изменениями) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 334 ТК РФ) для работников инвалидов (ст. 115 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ (с актуальными изменениями) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»);

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках») для педагогов, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБОУДО «МУК» продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321- 322 ТК РФ), для лиц, живущих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБУДО «МУК» продолжительностью 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

7.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до восемнадцать лет 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);

- мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);

– лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);

– в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

7.34. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

7.35. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- донорам – 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);

7.36. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы возможно в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- одиноким матерям (отцам) имеющим детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- 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 (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.37. Педагогические работники МБУДО «МУК» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем (ст. 335 ТК РФ).

7.38. Общим выходным днем учреждения является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе для специалистов, рабочих и служащих определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовыми договорами работников (ст.111 ТК РФ).

7.39. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников МБУДО «МУК», графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и регламентами работы.

7.40. Время для отдыха и питания для работников МБУДО «МУК» должно быть не менее 30 минут и не более 2-х часов (ст.108 ТК РФ).

7.41. При составлении графика дежурства педагогических работников в МБУДО «МУК» в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству в МБУДО «МУК» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

Профком:

7.42. Осуществляет контроль за соблюдением Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов РФ и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

7.43. Согласовывает графики работы и отпуска работников.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации работнико **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебную командировку (гл. 24 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки пр увольнении (ст. 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель:

8.2. Оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту проведения льготного отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей:

мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, в том числе усыновленным, детям, не достигшим возраста 23 лет, не вступившим в брак, обучающимся по очной форме обучения в образовательных организациях среднего (полного) общего, среднего профессионального или высшего профессионального образования, независимо от места проживания детей, месторасположения вышеуказанных образовательных организаций в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, утвержденным –Решение Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982.

8.3. Выплачивает единовременное вознаграждение:

- работникам в связи с юбилейной датой со дня рождения 50, 55, 60 и каждые последующие пять лет в размере пяти ставок заработной платы, проработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет;

- неработающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60 и каждые последующие пять лет, отработавшим в городе Ханты-Мансийске не менее 15 лет и уволившимся из учреждений подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска в связи с выходом на пенсию в сумме 11500 рублей, право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры, проживающие в городе Ханты-Мансийске (Постановление Администрации г. Ханты-Мансийска Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска № 977 от 21.08.2020);

- работникам при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости, имеющим стаж работы не менее 15 лет в муниципальных образовательных организациях города Ханты-Мансийска в размере 11 прожиточных минимумов (Постановление Администрации г. Ханты-Мансийска Об утверждении Положения о размерах, порядке и условиях предоставления дополнительных гарантий и компенсаций работникам муниципальных образовательных организаций города Ханты-Мансийска, подведомственных Департаменту образования Администрации города Ханты-Мансийска № 977 от 21.08.2020).

8.4. Оказывает материальную помощь:

- работнику в случае смерти членов семьи (супруга (супруги), родителей, детей) производится оказание материальной помощи в размере 10 000 рублей на основании личного заявления работника с приложением подтверждающих документов (копии свидетельства о смерти членов семьи работника образовательной организации и документа, подтверждающего родство с работником образовательной организации);

- одному из членов семьи работника (супругу (супруге), родителям, детям) производится оказание материальной помощи в размере 10 000 рублей в случае смерти работника на основании личного заявления члена семьи с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти работника образовательной организации и документа, подтверждающего родство с работником образовательной организации);

- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

8.5. Производит компенсацию:

- расходов на оплату стоимости проезда на похороны членов семьи (супруга (супруги), родителей, детей) на основании личного заявления работника с приложением подтверждающих документов, копии свидетельства о смерти членов семьи работника и документа, подтверждающего родство с работником;

- расходов на оплату стоимости проезда работнику по основному месту работы, основной занимаемой должности, на похороны членов семьи производится бухгалтерией по основному месту работы на основании приказа руководителя образовательной организации;

- страхового сбора по обязательному личному страхованию на транспорте, сбор за бронирование и оформление билета и топливный сбор;

- стоимости стоматологических услуг, полученных работником образовательной организации, производится по фактическим расходам, но не более 10 000 рублей один раз в 2 календарных года. Не подлежат компенсации расходы на приобретение лекарственных средств, зубопротезирование с использованием драгоценных металлов, а также косметологические услуги;

- санаторно-курортного лечения работника образовательной организации производится на основании его личного заявления один раз в 2 календарных года по фактическим расходам, но не более 10 000 рублей.

- санаторно-курортной путевки для детей работника в возрасте до 18 лет, а также детей, не достигших возраста 23 лет, обучающихся по очной форме обучения в образовательных организациях среднего общего, среднего профессионального или высшего образования, не вступивших в брак, независимо от места проживания детей, месторасположения вышеуказанных образовательных организаций с приложением справки об обучении в соответствующей образовательной организации.

Профсоюз:

8.6. Осуществляет контроль за использование средств социального страхования (ст.15 п.3 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности»).

Членам профсоюза:

8.7. Выделяет денежные средства:

- молодоженам, впервые вступающим в брак;

- родителям выпускников 9-х, 11-х классов, профессиональных учебных заведений;

- для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий;
- при рождении ребенка.

8.8. В случае рождения одновременно двух детей пособие выплачивается в двойном размере.

8.9. Льготы распространяются также на работников, усыновивших ребенка.

8.10. Родителям, имеющим детей в возрасте до 10 лет, предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

8.11. Согласно ст. 173, 174 ТК РФ и Федерального закона от 22.08.1996 № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.13. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях

высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.14. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

Для оплаты проезда к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно работник руководствуется порядком, установленным Решением Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 № 982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета г. Ханты-Мансийска».

8.15. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.16. Работодатель предоставляет льготу по оплате обучения работников МБУДО «МУК» и их близких родственников (муж, жена, дети, родители) на платных курсах МБУДО «МУК» из расчета 10% скидки от стоимости услуги за каждый целый год, проработанный в штате МБУДО «МУК».

8.17. Работодатель выплачивает компенсацию в связи с переездом на новое место жительства согласно ст. 326 ТК РФ.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Директор МБОУДО «МУК» обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

9.3. Директор МБУДО «МУК» обеспечивает перечисление на счёт профкома денежных средств из заработной платы работников в размере 1%.

9.4. Взаимодействие Директора МБУДО «МУК» с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем МБУДО «МУК» только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников МБУДО «МУК» его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением Директора МБУДО «МУК», вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.5. С учетом мнения профкома производится:

- принятие штатного расписания (ст. 57 ТК РФ);
- введение режима неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- перечень информации о работнике, порядок обработки, хранения и использования персональных данных работника, а также передачи персональных данных работника в пределах одной организации (ст. ст. 85, 86, 87 и 88 ТК РФ);

- список работ, когда продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст. 96);

- случаи привлечения работников к сверхурочным работам в ситуациях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112 ТК РФ);

- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113 ТК РФ);

- порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. ст. 116, 119 ТК РФ); включение в стаж работы периодов времени, дающих право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ);

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 122 ТК РФ);

- системы оплаты и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры выплат за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ);

- размеры оплаты сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ);
- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. ст. 189, 190 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, а также перечни профессий и специальностей, по которым необходимо проведение профессионального обучения работников (ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда работников, положения о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ) и о службе охраны труда в организации (ст. 217 ТК РФ);
- повышенные или дополнительные компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 219 ТК РФ);
- гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. ст. 313, 325, 326 ТК РФ);

9.6. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава МБУДО «МУК»;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.7. По согласованию с профкомом производится:

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление, изменения размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

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

- установление размеров доплат за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры доплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- принятие Положений, регулирующих деятельность работников МБУДО «МУК»;

- утверждение инструкций по охране труда и технике безопасности;

- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.8. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;

- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст. 405 ТК РФ)

9.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции,

созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий МБУДО «МУК» по тарификации, распределению выплат стимулирующего характера, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда.

9.12. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6-ти календарных дней работнику, являющемуся руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в каникулярное время.

10. Гарантии при аттестации педагогических работников

10.1. Правила проведения аттестации педагогических работников, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Далее – Порядок аттестации).

10.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории

10.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.3.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями.

10.3.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть 3 статьи 82 ТК РФ).

10.3.3. Педагогические работники (за исключением педагогических работников, поименованных в пункте 22 Порядка аттестации) не вправе отказаться от прохождения аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности. Отказ педагогического работника от прохождения такой аттестации является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка, в соответствии со статьей 192 ТК РФ, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

10.3.4. Если педагогический работник наряду с работой, определенной трудовым договором, выполняет у того же работодателя педагогическую работу в должности с другим наименованием на условиях совмещения должностей и ни по одной из должностей не имеет установленной квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника и результатов его профессиональной деятельности по выполнению трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, с учетом выполнения им работы на условиях совмещения должностей

10.3.5. В соответствии с частью 4 статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель проходят обязательную аттестацию, порядок и сроки проведения которой устанавливаются учредителем этой организации.

Порядок проведения аттестации на соответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе заместителей руководителя организации, руководителей структурных подразделений и их заместителей устанавливается локальным нормативным актом организации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (часть 2 статьи 81 ТК РФ).

В случае, если руководители организаций, заместители руководителей, руководители структурных подразделений и их заместители наряду с основной работой, определенной трудовым договором, одновременно замещают должности, отнесенные к должностям педагогических работников, то они, по желанию, могут проходить аттестацию в общем порядке, обратившись с заявлением в соответствующую аттестационную комиссию о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории.

10.3.6. В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с работником может быть расторгнут.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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).

При этом, увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

При вынесении аттестационной комиссией решения о несоответствии работника занимаемой должности, в случае, если работодателем принято

решение о продолжения трудовых отношений с таким педагогическим работником, то повторная аттестация такого педагогического работника в целях подтверждения соответствия занимаемой должности допускается не ранее, чем через 12 месяцев и не более, чем через 18 месяцев с даты вынесения аттестационной комиссией решения о несоответствии педагогического работника занимаемой должности. При этом, в случае, если по результатам повторной аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационной комиссией выносится повторное решение о несоответствии педагогического работника занимаемой должности, то на основании результатов аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности такой педагогический работник подлежит увольнению.

10.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

10.4.1. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и молодежной политики ХМАО-Югры, при этом в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа Профсоюза.

10.4.2. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее, чем через 2 года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

10.4.3. В соответствии с пунктом 31 Порядка аттестации, истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности, в том числе, в случае, когда работник имел высшую квалификационную категорию, срок которой истек, в связи с чем по ранее действовавшему порядку педагогический работник вынужден был вновь проходить аттестацию на первую квалификационную категорию. При этом, пунктом 31 Порядка аттестации не устанавливается каких-либо сроков давности для обращения в аттестационную комиссию и прохождения аттестации в целях установления высшей квалификационной категории.

10.4.4. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую

квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10.4.5. Упрощенная процедура аттестации предусматривает оценку профессиональной деятельности педагогических работников по результатам анализа отчета о самообследовании без выполнения аттестационного задания.

Упрощенная процедура применяется в отношении педагогических работников, которые:

- имеют почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный работник образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»), ведомственные награды (медали К.Д. Ушинского; нагрудный знак: «За развитие научно-исследовательской работы студентов», «За милосердие и благотворительность»; Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства просвещения Российской Федерации, Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации, нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», медаль Л.С. Выгодского, почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования» (Приказ Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры «О внесении изменений в приложение 1 к приказу Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры от 24 мая 2016 года № 828 «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО-Югры и признать утратившими силу некоторых приказов Департамента образования и молодежной политики ХМАО-Югры» от 16.06.2020 № 862), государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, ученые степени «кандидат наук», «доктор наук»;

- в межаттестационный период являются победителями конкурсного отбора лучших учителей на федеральном и региональном уровнях;

- в межаттестационный период являются победителями во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации, Министерство просвещения Российской Федерации, Министерство культуры Российской Федерации;

- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) регионального этапа Всероссийской олимпиады школьников, заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников,

международных предметных олимпиад, Всероссийских олимпиад профессионального мастерства, иных мероприятий, включенных в федеральный перечень мероприятий для обучающихся на соответствующий год, утвержденный уполномоченным федеральным органом государственной власти;

- в межаттестационный период подготовили победителей или призеров (1-3 место) Чемпионата России, Первенства России, Спартакиады России, Чемпионатов Мира, Европы, России, Уральского федерального округа;

- в межаттестационный период являются экспертами аттестационной комиссии Департамента;

- имеют почетные звания в сфере культуры («Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный артист СССР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»).

Педагогический работник, желающий пройти аттестацию по упрощенной процедуре, направляет соответствующее заявление с приложением копий документов, подтверждающих право на упрощенную процедуру аттестации секретарю аттестационной комиссии в электронной форме, одновременно с отчетом о самообследовании.

Секретарь аттестационной комиссии анализирует основания для применения упрощенной процедуры аттестации и, при наличии оснований, обеспечивает прохождение процедуры аттестации по упрощенной форме. В случае отсутствия оснований секретарь аттестационной комиссии информирует педагогического работника о необходимости прохождения процедуры аттестации в общем порядке, в срок не более 15 дней с момента подачи заявления.

Аттестационная комиссия принимает решение на основании экспертного заключения, содержащего информацию о результатах экспертизы, отчета о самообследовании и информации об освобождении от решения аттестационного задания с приложением копии документа, подтверждающего право на упрощенную процедуру аттестации.

10.4.6. Отсутствие у педагогических работников высшего образования, либо не соответствие их среднего профессионального образования или высшего образования направлению подготовки, предусмотренному квалификационными характеристиками по должностям работников образования, не является основанием для отказа в приеме от них заявления о прохождении аттестации и прохождении ими аттестации в целях установления квалификационной категории.

10.4.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории педагогического работника по причинам:

- несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;

- истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

- прохождения аттестации на первую квалификационную категорию, в случае отказа в установлении высшей квалификационной категории, в том числе, если заявление об этом подано в день, когда было принято решение аттестационной комиссии об отказе;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

- наличия перерыва в педагогической деятельности, в том числе, в случае истечения в этот период срока действия квалификационной категории (первой, высшей);

- незначительной продолжительности работы в организации по новому месту работы.

10.4.8. Педагогический работник, при необходимости, по его желанию, в одном заявлении имеет право указать несколько должностей, по которым он желает пройти аттестацию в целях установления квалификационных категорий.

10.4.9. Педагогический работник, которому отказано в установлении высшей квалификационной категории, имеет право в любое время подать заявление о проведении аттестации на первую квалификационную категорию.

10.4.10. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, имеют право подавать заявление в аттестационную комиссию для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории. При этом, требования к таким педагогическим работникам проработать перед аттестацией в целях установления квалификационной категории не менее 2 лет не предусмотрены. Оценка их профессиональной деятельности в целях установления квалификационной категории осуществляется на основе результатов работы до ухода в указанный отпуск.

10.4.11. Сроки действия квалификационных категорий, в том числе, для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, продлению не подлежат.

10.4.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ и ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на

работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на один год после выхода на работу.

10.4.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей), в том числе, истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, работнику сохраняется уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.

Положения настоящего пункта применяются в случае, если заявление о прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории подано педагогическим работником до даты истечения срока действия ранее установленной квалификационной категории. Уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории сохраняется на период рассмотрения заявления педагогического работника аттестационной комиссией и принятия решения по результатам аттестационных процедур.

10.4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости по общим основаниям в соответствии с требованиями, установленными федеральным законодательством или в соответствии с подпунктом 6 пункта 1 статьи 32 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом, в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях в установленном порядке

10.4.15. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию, по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории после увольнения, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более, чем на шесть месяцев после возобновления педагогической деятельности.

10.4.16. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных организациях, независимо от их типов или видов.

10.4.17. В случае, если срок действия присвоенной высшей (первой) квалификационной категории «по конкретной аттестуемой должности» не истек, а педагогический работник по любым основаниям работает по другой

новой должности, по которой совпадают профили преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности, то такая квалификационная категория учитывается как основание для аттестации в установленном порядке на высшую или первую квалификационную категорию по новой должности соответственно.

10.4.18. Результаты участия обучающихся и воспитанников педагогических работников во всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся.

Отсутствие объективных возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

10.4.19. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств образовательной организации.

10.5. Стороны договорились:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 1 к Коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более, чем на один год;

- истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей

(первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию;

– а также иные положения, установленные настоящим разделом 10.

Педагогический работник, имеющий первую квалификационную категорию по одной должности, вправе через 2 года после ее установления проходить аттестацию на высшую квалификационную категорию по должности с другим наименованием, по которой совпадает профиль преподаваемых предметов (курсов, дисциплин), профили деятельности.

В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, Стороны рекомендуют устанавливать в коллективных договорах условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

11. Обязательства профсоюза

Выборный орган первичной профсоюзно организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

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

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

- 11.9. Совместно с горком профсоюза информировать членов профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБУДО «МУК», выездных группах, организованных через горком профсоюза.
- 11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.11. Принимать участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также изменениями условий труда.
- 11.13. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 11.14. Участвовать в работе комиссий МБУДО «МУК» по тарификации, распределению выплат заработной платы стимулирующего характера, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения специальной оценки условий труда педагогических работников МБУДО «МУК».
- 11.16. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.17. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
- 11.18. Осуществлять культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в МБУДО «МУК».

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Стороны настоящего договора рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.3. Стороны настоящего договора соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Приложение 1

к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
«Межшкольный учебный комбинат»
на 2021–2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, для которых
обучение и проверка знаний требований охраны труда
проводится не реже одного раза в год**

1. Гардеробщик
2. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания
3. Сторож
4. Уборщик служебных помещений
5. Уборщик территории

Приложение 2

к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2021–2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, для которых
обучение и проверка знаний требований охраны труда
проводится не реже одного раза в три года

№ п/п	Профессия, должность	Место обучения
1.	Директор	Центр охраны труда
2.	Диспетчер	МБУДО «МУК»
3.	Водитель	МБУДО «МУК»
4.	Заведующий учебно-производственной мастерской	Центр охраны труда
5.	Заведующий Центром профориентации	Центр охраны труда
6.	Заведующий информационно-ресурсным центром	Центр охраны труда
7.	Заведующий Центром технического творчества	Центр охраны труда
8.	Заведующий хозяйством	Центр охраны труда
9.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Центр охраны труда
10.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	Центр охраны труда
11.	Заместитель директора по безопасности образовательной деятельности	Центр охраны труда
12.	Инженер-электроник	МБУДО «МУК»
13.	Лаборант	МБУДО «МУК»
14.	Мастер производственного обучения	МБУДО «МУК»
15.	Методист	МБУДО «МУК»
16.	Механик	Центр охраны труда
17.	Педагог дополнительного образования	МБУДО «МУК»
18.	Педагог-организатор	МБУДО «МУК»
19.	Педагог-психолог	МБУДО «МУК»
20.	Педагог-библиотекарь	МБУДО «МУК»
21.	Специалист по охране труда	Центр охраны труда
22.	Секретарь руководителя	МБУДО «МУК»
23.	Специалист по кадрам	МБУДО «МУК»
24.	Делопроизводитель	МБУДО «МУК»
25.	Специалист по закупкам	МБУДО «МУК»
26.	Экономист	МБУДО «МУК»

Приложение 3

к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2021–2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ работ и должностей, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи
1.	Мастер п/о	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 на 1 год 6 пар на 1 год
2.	Педагог дополнительного образования (работающий по программам технической и художественной направленности)	Халат хлопчатобумажный	1 на 1 год
3.	Уборщик служебных помещений, при мытье полов в местах общего пользования:	Халат вискозно-лавсановый Перчатки резиновые	1 шт. на 1 год 6 пар на 1 год
4.	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт. на 1 год 6 пар на 1 год
5.	Уборщик территории	Перчатки хлопчатобумажные	6 пар на 1 год
		Рукавицы комбинированные	6 пар на 1 год
		Зимой дополнительно:	
		Перчатки	6 пар на 1 год
		Костюм утепленный	1 шт. на 1,5 года

Основания:

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 09.12.2014 "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.02.2015 № 36213)

2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 22.06.2009 N 357н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.09.2009 N 14683)

3. Постановление Минтруда РФ от 31.12.1997 N 70 (ред. от 17.12.2001) "Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО))"

Приложение 4

к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2021–2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей электротехнического и неэлектротехнического персонала,
которому для выполнения функциональных обязанностей
необходимо иметь квалификационную группу по
электробезопасности:**

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Квалификационная группа по электробезопасности
1.	Директор	I
2.	Диспетчер	I
3.	Водитель	I
4.	Заведующий учебно-производственной мастерской	I
5.	Зав. информационно-ресурсным центром	I
6.	Заведующий Центром профориентации	I
7.	Заведующий Центром технического творчества	I
8.	Заведующий хозяйством	I
9.	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	I
10.	Заместитель директора по учебно- производственной работе	I
11.	Заместитель директора по безопасности образовательной деятельности	I
12.	Инженер-электроник	I
13.	Лаборант	I
14.	Мастер производственного обучения	I
15.	Мастер производственного обучения учебно- производственной мастерской	III
16.	Мастер производственного обучения, ответственный за электрохозяйство	V
17.	Методист	I
18.	Механик	III
19.	Педагог-организатор	I
20.	Педагог дополнительного образования	I
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	I
22.	Специалист по охране труда	IV
23.	Секретарь руководителя	I
24.	Сторож	I
25.	Уборщик служебных помещений	I
26.	Уборщик территории	I

Приложение 5

к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2021–2023 годы

Соглашение по охране труда и соблюдению жарной безопасности **Общие положения**

Данное Соглашение – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда и пожарной безопасности в МБУДО «МУК».

Планирование мероприятий направлено на предупреждение несчастных случаев при работ ев учреждении, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителями работодателя и профсоюзной организации; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБУДО «МУК» и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

Перечень мероприятий соглашения по охране труда и соблюдению техники безопасности

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1. Организационные мероприятия		
1.1. Рассмотрение перечня приказов и распоряжений по охране труда и пожарной безопасности	Август	Специалист по охране труда, зам директора
1.2. Вводный инструктаж с вновь принятыми сотрудниками	По мере необходимости	Специалист по охране труда
1.3. Специальная оценка условий труда, при необходимости, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда	В соответствии с планом	Специалист по охране труда
1.4. Обучение и проверка знаний по охране труда сотрудников в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (с изменениями и дополнениями от: 30 ноября 2016 г.)	По мере необходимости	Специалист по охране труда
1.5. Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБУДО «МУК». Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	Постоянно	Специалист по охране труда
1.6. Контроль за ведением журналов	Постоянно	Специалист по охране труда

регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам		
1.7. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: Март Август	Специалист по охране труда
1.8. Работа комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	Постоянно	Председатель комиссии
1.9. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	Постоянно в течение года	Специалист по охране труда
1.10. День охраны труда	Сентябрь, декабрь, март, май	Специалист по охране труда
1.11. Месячник «безопасный труд»	Сентябрь	Специалист по охране труда
2. Технические мероприятия		
2.1. Оснащение кабинета по охране труда необходимыми средствами и наглядными пособиями	В течение года	Специалист по охране труда
2.2. Контроль за наличием сигнальных цветов и знаков безопасности на производственном оборудовании, коммуникациях и на других объектах	Постоянно	Специалист по охране труда
2.3. Контроль за очисткой приточных и вентиляционных систем и кондиционирования.	В соответствии с регламентом комплексного обслуживания	Заведующий хозяйством
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и сопротивления изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Согласно правилам устройства электрооборудования	Специалист по охране труда
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	Раз в год	Специалист по кадрам, контрактный управляющий
3.2. Контроль за наличием и укомплектацией аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава в учебных кабинетах автомобилях, мастерских.	В течение года	Заведующий хозяйством
3.3. Осмотр рабочих мест на предмет соблюдения охраны труда и пожарной безопасности	Август, сентябрь	Специалист по охране труда
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	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
4.2. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
4.3. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	По мере необходимости	Заведующий хозяйством
5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1. Пересмотр, корректировка, согласование и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями нормативных документов по пожарной безопасности	По мере необходимости	Специалист по охране труда
5.2. Вводный инструктаж с вновь принятыми сотрудниками	По мере необходимости	Специалист по охране труда
5.3. Контроль за наличием и ведением журналов регистрации инструктажа на рабочем месте зам. директора	Два раза в год	Специалист по охране труда
5.4. Контроль технического состояния первичных средств пожаротушения	Один раз в год	Специалист по охране труда
5.5. Контроль комплектования пожарных шкафов средствами пожаротушения (пожарные краны, рукава, брасбойты)	Один раз в год	Специалист по охране труда
5.6. Обучение персонала правилам эвакуации при возникновении чрезвычайных ситуаций	Два раза в год	Специалист по охране труда, ответственный за пожарную безопасность
5.7. Контроль за содержанием и функционированием запасных эвакуационных выходов	Постоянно	Специалист по охране труда

Приложение 6

к Коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2021–2023 годы

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования

предметам (образовательным программам) в области искусств)	детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе по тем должностям, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

**В Коллективном договоре
пронумеровано и прошнуровано:
55 (пятьдесят пять) листов**

**Зам. директора по безопасности
образовательной
деятельности** **Е.В. Горячкин**

