

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» на 2024 – 2026 годы

От работодателя:

Директор
МБУДО «МУК»



/ Н.П. Черняева

«12» марта 2024 г.

М.П.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации МБУДО «МУК»



/ А.В. Прворова

«12» марта 2024 г.

М.П.

Управление экономического
развития и инвестиций
Администрации г. Ханты-Мансийска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Коллективный договор (соглашение)
№ 131825 от «01» 04 2024 г.
Пешков В.О.
(Ф.И.О. подпись)

г. Ханты-Мансийск

Оглавление:

№ п/п	Наименование глав	Страницы
1.	Общие положения	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	5
3.	Обеспечение занятости	10
4.	Оплата труда	11
5.	Рабочее время и время отдыха	19
6.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	26
7.	Гарантии при аттестации педагогических работников	27
8.	Охрана труда и здоровья работников	31
9.	Социальные гарантии, льготы и компенсации работников	33
10.	Гарантии профсоюзной деятельности	38
11.	Обязательства профсоюза	42
12.	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	43
13.	Приложение 1	44
14.	Приложение 2	47

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат» (далее МБУДО «МУК»). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Федеральным Законом РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальными соглашениями.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- МБУДО «МУК» в лице директора (далее -Работодатель);
- работники МБУДО «МУК» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. На работников, не являющихся членами Профсоюза и не подавших соответствующего письменного заявления в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодателю (ст. 30, 31 ТК РФ) коллективный договор распространяется в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО «МУК» (ст. 43 ТК РФ).

1.6. 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.

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

- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУДО «МУК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При ликвидации МБУДО «МУК» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.
- 1.10. 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.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. В случае пересмотра норм законодательства в период действия коллективного договора до момента внесения данных изменений в коллективный договор соблюдаются прежние нормы.
- 1.13. Суммы денежных пособий, выплат, компенсаций, материальной помощи, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим договором, установлены на дату подписания настоящего договора.
- 1.14. 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.
- 1.15. Контроль за выполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и обеими сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.
- 1.16. Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору проводится не реже, чем один раз в год на общем собрании коллектива и представителей администрации.
- 1.17. 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.
- 1.18. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, оформляются письменно в виде дополнительного соглашения и подписываются обеими сторонами.
- 1.19. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с Законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами.
- 1.20. 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.

1.21. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024г. и действует три года. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут пролонгировать действие коллективного договора на следующий календарный год.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.3. 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.

2.4. 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».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) 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;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических веществ или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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.

2.6. 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 31.05.2011 г.). 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.

2.7. 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.

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

2.9. 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 об установлении системы оплаты труда работников МБУДО «МУК», должностными инструкциями, инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

- медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данных районах;
- 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, имеющих неснятой или непогашенной судимости за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, либо решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ст. 331 ТК РФ);

- информации о наличии (отсутствии) дисквалификации физического лица из органа, ведущего реестр дисквалифицированных лиц.

2.11. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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).

2.12. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. 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. 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 (ст. 61 ТК РФ).

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

2.14. 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.

2.15. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ст. 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы (ст. 70 ТК РФ).

2.16. 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.

2.17. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия. В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.18. 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).

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

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.21. Объем 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.

2.22. Работодатель обязан обеспечить работника ставкой заработной платы.

2.23. 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.

2.24. 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.

2.25. 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.

2.26. 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.

2.27. При сокращении численности или штата работников МБУДО «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.
- 2.28. Выплата среднего месячного заработка за период трудоустройства или единовременной компенсации производится в соответствии со ст. 318 ТК РФ.
- 2.29. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.
- 2.30. Работодатель обязан в письменной форме сообщить о расторжении трудового договора, по основаниям ст. 81 ТК РФ, выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).
- 2.31. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

3. Обеспечение занятости

- 3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУДО «МУК», реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием профсоюзного комитета.
- 3.4. 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.
- 3.5. Заключение трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, осуществляется на основании ст. 327.2. ТК РФ).
- 3.6. 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:

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

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

4. Оплата труда

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. 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»;
- Постановлением Главы города Ханты-Мансийска от 27.12.2021 № 81 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 17.04.2020 № 23»;
- Положением об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат». Приказ № 5 от «09» января 2023;
- Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Межшкольный учебный комбинат». Приказ № 5 от «09» января 2023 г.

Заработная плата работников МБУДО «МУК» состоит из:

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

4.2.1. 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 МБУДО «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 МБУДО «МУК» в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого МБУДО «МУК».

4.2.2. Должностной оклад работников МБУДО «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.

4.3. Обеспечить выплату надбавок:

4.3.1. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности организации или занимаемой должности, устанавливается работникам МБУДО «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.

4.3.2. 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.

4.4. 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.

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

4.6. 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.

4.7. 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 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; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».

Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Заместитель руководителя по воспитательной и методической работе, заместитель руководителя по методической работе	Методист, старший методист, старший воспитатель
Педагог-организатор	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагог-организатор

4.8. 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 № 5 от «09» января 2023 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.

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

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. 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 оговором, Приказом МБУДО «МУК».

Премиальная 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 премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год осуществляется по основной занимаемой должности, пропорционально отработанному времени.

Премиальная 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.

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

4.13. 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.

4.14. 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.

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

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

4.17. 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).

4.18. 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.

4.19. 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.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «МУК», 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.

5.3. Выполнение трудовых обязанностей работниками МБУДО «МУК» в дистанционном (удаленном) режиме (на постоянной или временной основе) регулируются ст. 312.3., ст. 312.6. 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.

5.4. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя регулируется ст. 312.9. ТК РФ. 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.

5.5. 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).

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

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

5.8. 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).

5.9. 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»).

5.10. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 (ред. От 13.05.2019) «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.

5.11. 36 часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;

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

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

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

5.16. 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).

5.17. 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).

5.18. Работа в ночное время – время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ).

5.19. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором (ст. 96 ТК РФ).

5.20. К работе в ночное время не допускаются работники, относящиеся к категориям, указанным в ст. 96 УК РФ.

5.21. 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.

5.22. Даты дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются по согласованию между работниками и работодателем.

5.23. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни используются работниками в течение текущего учебного или календарного года.

5.24. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника МБУДО «МУК» осуществляется без освобождения от своей основной работы (ст. 60.2, ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.25. 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).

5.26. 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».

5.27. Время осенних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем для работников.

5.28. 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.

5.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

5.31. Всем работникам МБУДО «МУК» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (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 МБУДО «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.

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

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

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- мужчинам, в период нахождения его 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);
- одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1. ТК РФ);
- работника, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2. ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

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

5.35. 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.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- донорам, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра,
- 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

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

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128. ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст. 128. ТК РФ);

- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней (ст. 263. ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный день без сохранения заработной платы (ст. 319. ТК РФ).

5.38. 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).

5.39. Для работников, работающих в режиме пятидневной рабочей недели, выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.40. Для работников, работающих в режиме шестидневной рабочей недели, выходные дни устанавливаются циклограммой рабочего времени и регламентами работ, утвержденными директором МБУДО «МУК» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУДО «МУК».

5.41. 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.

5.42. 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).

5.43. 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:

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

5.45. Согласовывает графики работы и отпуска работников.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

- определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд МБУДО «МУК» (ст. 196 ТК РФ);
- с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУДО «МУК» (ст. 196 ТК РФ);
- обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (ст. 47, п. 5, пп. 2 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производит оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены 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 и дополнительного профессионального образования за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, заключает с работником договор, обязывающий работника отработать не менее одного календарного года после подготовки и/или дополнительного профессионального образования или возместить расходы в случае досрочного увольнения.

7. Гарантии при аттестации педагогических работников

7.1. Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, применяются к педагогическим работникам (за исключением педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу), замещающим должности, поименованные в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225, в том числе, когда замещение должностей осуществляется по совместительству в той же или иной организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями организаций, их заместителями, другими работниками) (далее – педагогические работники) определяются приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Далее – Порядок аттестации). Статья 49 Федерального закона № 273-ФЗ, а также Порядок аттестации не предусматривают возможность иного регулирования порядка аттестации педагогических работников.

7.2. Аттестация педагогических работников МБУДО «МУК» в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации). В состав аттестационной комиссии организации входит не менее 5 человек, в обязательном порядке включается представитель профсоюза (часть 3 статьи 82 ТК РФ). Директор МБУДО «МУК» в состав аттестационной комиссии не входит.

7.3. Проведение аттестации в целях установления первой и высшей квалификационной категории педагогических работников муниципальных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой

Департаментом образования и науки Ханты-мансийского автономного округа – Югры. В состав аттестационной комиссии входит не менее 7 человек, в обязательном порядке включается представитель профсоюза и специалистов для осуществления всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников.

7.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится аттестационной комиссией, сформированной в порядке, предусмотренном пунктами 25 и 26 Порядка аттестации.

7.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения **соответствия занимаемой** должности.

7.5.1. 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.

7.5.2. Отсутствие у педагогического работника образования по профилю работы (по направлению подготовки) само по себе не может являться основанием для признания аттестационной комиссией педагогического работника не соответствующим занимаемой должности, если представление работодателя, на основании которого аттестационная комиссия выносит решение, содержит положительную мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности педагогического работника по выполнению обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

7.5.3. 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.

7.5.4. 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.

7.6. Аттестация педагогических работников в целях установления **первой и высшей квалификационной** категории.

7.6.1. Заявление в аттестационную комиссию подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности их работы в образовательной организации, в том числе в период нахождения педагогического работника в отпуске по уходу за ребенком.

7.6.2. В соответствии с пунктом 28 Порядка аттестации педагогические работники обязаны указать в заявлении результаты своей профессиональной деятельности, что затем будет соотноситься с показателями, предусмотренными в пункте 35 или пункте 36 Порядка аттестации.

7.6.3. Порядок аттестации не ограничивает какими-либо сроками право педагогического работника, имеющего (имевшего) первую квалификационную категорию по одной из должностей педагогических работников, обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по указанной в заявлении должности.

7.6.4. В соответствии с пунктом 30 Порядка аттестации 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.

7.6.5. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности,

либо являющиеся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах.

За указанными педагогическими работниками специалисты для всестороннего анализа их профессиональной деятельности не закрепляются. Аттестация таких педагогических работников осуществляется непосредственно аттестационной комиссией на основании указанных в заявлении сведений о результатах своей профессиональной деятельности, сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах, а также на основе результатов работы педагогических работников, соответствующих показателям, предусмотренным пунктами 35, 36 Порядка аттестации, при условии, что деятельность педагогических работников связана с соответствующими направлениями работы.

7.7. Стороны договорились:

- производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в п. 4.7. Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.8. Аттестация педагогических работников в целях **установления квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник»:**

7.8.1. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» проводится по желанию педагогических работников на основании заявлений в аттестационную комиссию. К аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.

7.8.2. К заявлению о проведении аттестации в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» должно быть приложено ходатайство директора МБУДО «МУК», характеризующее деятельность педагогического работника, направленную на совершенствование методической работы или наставничества непосредственно в образовательной организации, сформированное на основе решения педагогического совета МБУДО «МУК» (иного коллегиального органа), на котором рассматривалась деятельность педагогического работника, осуществляющего методическую работу или наставническую деятельность, согласованного с профкомом.

7.8.3. При аттестации в целях установления квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» оценивается дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности педагогического работника.

7.8.4. Наличие квалификационных категорий «педагог-методист» или «педагог-наставник» будет являться основанием для дифференциации в оплате труда только в случае выполнения педагогическими работниками работы, связанной с методической деятельностью или наставничеством.

7.8.5. В соответствии с пунктом 56 Порядка аттестации сведения об установлении квалификационной категории «педагог-методист», «педагог-наставник» вносятся в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

8. Охрана труда и здоровья работников

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБУДО «МУК» не реже одного раза в три года. Согласно постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N№ 2464 (Приложение 2).

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников МБУДО «МУК» по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по

специальной оценке, условий труда на рабочих местах. (№ 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г.)

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

8.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение №1)

8.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст. 220 ТК РФ)

8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. СанПиН 1.2.3685-21, утвержденные постановлением главного государственного санитарного врача № 2 от 28 января 2021 г.

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. (приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 20 апреля 2022 г. N 223н)

8.1.14. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. (ст.184 ТК РФ)

8.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБУДО «МУК» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МБУДО «МУК».

8.6. 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;
- способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, укреплению трудовой дисциплины;
- оказывает помощь в обучении сотрудников по вопросам трудового законодательства, социальной защиты, охраны труда и техники безопасности;
- Участвует в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.
- Оказывает содействие Работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.
- Согласовывает инструкции и положения по вопросам охраны труда.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при направлении работников в служебную командировку, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность (гл. 24 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (гл. 26 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 234 ТК РФ);
- другие гарантии и компенсации, предусмотренные главой 28 ТК РФ;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель:

9.2. Один раз в два года 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.

9.3. Компенсация стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающих членов семьи работника производится независимо от времени и места использования отпуска работником.

9.4. 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, проработавшим 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 11 500 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).

9.5. 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.

9.6. 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 (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);

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

Профсоюз:

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

Членам профсоюза:

9.8. Выделяет денежные средства:

- молодоженам, впервые вступающим в брак;
- для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий;

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

9.10. 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.

9.11. 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.

9.12. 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.

9.13. 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 Постановлением Администрации города Ханты-Мансийска № 977 от 21.08.2020 «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.

9.14. 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.

9.15. 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».

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

10. Гарантии профсоюзной деятельности

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

10.2. 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.

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

10.4. 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.

10.5. 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);

10.6. 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;

10.7. 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.

10.8. 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)

10.9. 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.

10.10. 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).

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

10.12. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 6-ти календарных дней работнику, являющемуся руководителем

выборного органа первичной профсоюзной организации в каникулярное время.

11. Обязательства профсоюза

Выборный орган первичной профсоюзной 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 горкомом 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 учреждения
дополнительного образования
«Межшкольный учебный
комбинат» на 2024-2026 годы

**Нормы обеспечения работников МБУДО
«Межшкольный учебный комбинат» средствами
индивидуальной защиты и смывающими
средствами**

Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н Пункт 783	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
Приказ Минтруда России от	Рабочий по комплексному	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.

29.10.2021 № 766н Пункт 783 4030	обслуживани ю и ремонту зданий		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н Пункт 783 4032	Рабочий по уходу за животными	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н Пункт 783 4932	Уборщик производстве нных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н Пункт 783 4933	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

Приложение 2
к Коллективному договору
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Межшкольный учебный
комбинат» на 2024-2026 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 центром естественнонаучной направленности	Центр охраны труда
9.	Заведующий хозяйством	Центр охраны труда
10.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Центр охраны труда
11.	Заместитель директора по учебно-производственной работе	Центр охраны труда
12.	Заместитель директора по безопасности образовательной деятельности	Центр охраны труда
13.	Инженер-электроник	МБУДО «МУК»
14.	Лаборант	МБУДО «МУК»
15.	Мастер производственного обучения	МБУДО «МУК»
16.	Методист	МБУДО «МУК»
17.	Механик	Центр охраны труда
18.	Педагог дополнительного образования	МБУДО «МУК»
19.	Педагог-организатор	МБУДО «МУК»
20.	Педагог-психолог	МБУДО «МУК»
21.	Педагог-библиотекарь	МБУДО «МУК»
22.	Специалист по охране труда	Центр охраны труда
23.	Секретарь руководителя	МБУДО «МУК»
24.	Специалист по кадрам	МБУДО «МУК»
25.	Делопроизводитель	МБУДО «МУК»
26.	Специалист по закупкам	МБУДО «МУК»
27.	Экономист	МБУДО «МУК»