

Первичная профсоюзная организация
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра

Председатель  О.Л. Миннебаева

«27» февраля 2023г.

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования детский
оздоровительно-образовательный центр

Директор  С.Б. Еремеев

«27» февраля 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 гг.

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра

Утвержден на собрании работников,
протокол № 1 от «27» февраля 2023 г.



Первичная профсоюзная организация
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра

Председатель _____ О.Л. Миннебаева

«___» _____

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования детский
оздоровительно-образовательный центр

Директор _____ С.Б. Еремеев

«___» _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 гг.

Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования детского
оздоровительно-образовательного центра

Утвержден на собрании работников,
протокол № 1 от «21» февраля 2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ п/п	Наименование раздела коллективного договора	стр.
	Содержание	2
1.	Общие положения	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование.....	4
3.	Рабочее время и время отдыха.....	7
4.	Оплата и нормирование труда.....	9
5.	Охрана труда и здоровья.....	13
6.	Социальные гарантии	17
7.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	17
8.	Разрешение трудовых споров	20
9.	Заключительные положения	21
10.	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра	
11.	Приложение № 2. Перечень профессий, специальностей (должностей) работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами.	
12.	Приложение № 3. Соглашение по охране труда	

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования детском оздоровительно-образовательном центре (далее – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников, создания для них благоприятных условий деятельности, направлен на повышение социальной защищенности Работников, обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения. Сторонами Коллективного договора являются:

– Работодатель в лице его представителя – директора образовательного учреждения (далее Работодатель);

- Все Работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации). Для этого Работники, не являющиеся членами профсоюза, должны принять специальное решение о предоставлении первичной профсоюзной организации полномочий на представительство по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией. Такое решение должно быть зафиксировано в протоколе собрания Работников (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников образовательного учреждения.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более 3 лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации) до принятия новой редакции Коллективного договора.

1.8. При реорганизации организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.9. При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнения и изменения оформляются дополнительным соглашением о внесении изменений в Коллективный договор, и является неотъемлемой частью Коллективного договора. Дополнительное соглашение составляется в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится в образовательном учреждении, второй экземпляр – у председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, третий экземпляр – в ГКУ «Карпинский ЦЗ».

1.11. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются совместно сторонами Коллективного договора.

1.15. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение 5 (пяти) рабочих дней после его подписания, также знакомить с ним всех вновь принимаемых Работников.

1.16. Руководитель обязуется направить в семидневный срок подписанный сторонами Коллективный договор в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, на предмет выявления условий, ухудшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом условия Коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.17. Председатель первичной профсоюзной организации обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

Обеспечение занятости.

Подготовка и дополнительное профессиональное образование.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями 57, 58, 65, 67 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении

трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (Соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации), (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией городского округа Карпинск, отделом образования администрации городского округа Карпинск и городской организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации образовательного учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организацией, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производить только с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую подготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на подготовку и организацию дополнительного профессионального образования.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата,

специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьёй 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по перспективным профилям деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.3. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3-х лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.2.5. Работник – член первичной профсоюзной организации, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в соответствии с Уставом профсоюза после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена первичной профсоюзной организации.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Добросовестно исполнять свои должностные (трудовые) обязанности, в том числе к назначенному сроку и точно выполнять распоряжения Работодателя.

2.3.4. Не опаздывать к началу рабочего времени и не покидать рабочее место ранее окончания рабочего времени, за исключением случаев выполнения должностных обязанностей вне пределов рабочего места.

2.3.5. Получить согласие непосредственного Руководителя на любой случай оставления рабочего места в рабочее время, в том числе и для целей, не связанных с исполнением должностных обязанностей.

2.3.6. В течение пяти рабочих дней сообщать в кадровую службу обо всех изменениях своих персональных данных.

2.3.7. Извещать своего непосредственного Руководителя о причинах неявки на рабочее место, в том числе в случае временной нетрудоспособности.

2.3.8. Эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется и имеет право:

3.1.1. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложения № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Ежегодно составлять и утверждать тарификационные списки на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая административно управленческий персонал и педагогических работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы.

Осуществлять предварительное распределение учебной нагрузки в соответствии с учебным планом на новый учебный год в феврале текущего года.

Ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.7. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему дню, уменьшается на один час.

3.1.8. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации);

- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

3.1.11. Оплату отпускных производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (пункт 8, 9 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.12. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной отпуск сроком до одного года (статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.13. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения на основании их личного заявления дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 2 рабочих дня;

- бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;

- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 1 рабочий день;

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки, супруги) – 3 рабочих дня;

- для сопровождения ребенка в первый класс, для посещения мероприятия, где проходит вручение аттестата выпускнику 9 и 11 классов – 1 рабочий день;

- для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных дня в месяц;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник – 1 день;

- работникам не отсутствующим на рабочем месте в течение года по причине временной нетрудоспособности, подтверждаемой листом нетрудоспособности – 2 рабочих дня.

3.1.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному

заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра, утверждёнными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение №1).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

Положение об оплате труда и стимулировании труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним;

Положение об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра;

Положение о платных дополнительных, в том числе образовательных услугах;

Положение о комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра;

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра.

В состав комиссий по стимулированию (премированию), по распределению учебной нагрузки входит представитель первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 №

216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы городского округа Карпинск от 27.09.2013 № 1956.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ и обслуживания населения.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

4.1.7. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в выходные и нерабочие праздничные дни;

2) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.1.8. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.9. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование к качественному результату труда, поощрение за выполненную работу.

- Выплаты стимулирующего характера всем работникам, включая административно управленческий персонал, педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу помимо своей основной работы в этом же учреждении устанавливаются локальным нормативным актом в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Работодатель вправе оказывать работникам материальную помощь:

- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, братья, сестры, бабушки, дедушки, супруги);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 16 лет;
- в связи с лечением и приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов (при наличии подтверждающих документов), прохождении платного обследования и лечения;
- при уходе в очередной отпуск на оздоровление (при наличии санаторно-курортной карты);
- в случае стихийного бедствия, хищения личного имущества (при наличии соответствующих документов).

4.1.10. При увеличении размеров ассигнований (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров ассигнований (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.11. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.13. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель оплачивает время простоя в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со статьёй 333 Трудового кодекса Российской Федерации Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения первичной профсоюзной организации. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях.

4.2.8. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.9. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.2.10. Выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца путём перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (на банковскую карту). Днями выплаты заработной платы являются: 13 и 28 числа каждого месяца (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от наличия вины работодателя (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях,

по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно пункта 3.5.4. Соглашение между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 гг.

4.2.14. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2 который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы Российской Федерации для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.2.15. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, обучение по охране труда, организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда из числа представителей работодателя и первичной профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Министерства труда и социальной политики защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание образовательного учреждения и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Соглашением между Министерством образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

5.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт образовательного учреждения.

5.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные и периодические медицинские осмотры, и порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.10. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- бесплатную выдачу лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Установить конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.1.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих профессиональные риски.

5.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н и Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009, № 777н от 01.09.2010 и согласно Приложению № 2 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 08.12.2010 № 348-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным Постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 N 223н.

5.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

5.1.17. Пересматривать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по мере необходимости (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

5.1.19. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.20. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей образовательное учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;
- недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных работников;
- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса (раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу);
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования);
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными работниками (работникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявленными требованиями).

Работодатель обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5.1.21. Обеспечить соблюдение мер предосторожности, а также проведение профилактических и дезинфекционных мероприятий:

- проведение профилактической дезинфекции на системной основе в рамках проведения мероприятий по недопущению распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной 2019-nCoV, и включает меры личной гигиены, использование масок для защиты органов дыхания, частое мытье рук с мылом или обработку их кожными

антисептиками, проветривание и обеззараживание воздуха, проведение влажной уборки помещений с использованием дезинфицирующих средств;

- ограничение посещения территорий (города, страны) с массовыми случаями заражения;

- отстранение от работы работников с проявлениями острых респираторных инфекций (повышенная температура, кашель, насморк);

- использование работниками одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и необходимости смены масок не реже 1 раза в 3 часа при работе с посетителями), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств. Повторное использование одноразовых масок, а также использование увлажненных масок не допускается;

- применение для дезинфекции наименее токсичных средств;

- проведение уборки рабочего места по окончании рабочей смены (или не реже, чем через 6 часов) путем проветривания и влажной уборки помещений с применением дезинфицирующих средств путем протирания дезинфицирующими салфетками (или раствором дезинфицирующих средств) ручек дверей, поручней, столов, спинок стульев (подлокотников кресел);

- проведение заключительной дезинфекции силами специализированных организаций в случае выявления заболевших и удаления работников и посетителей из учреждения.

5.1.22. Предоставлять работникам прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых выходных дня.

Выходные дни предоставляются по заявлению работника в день вакцинации и на следующий день, в случае проведения как первичной, так и повторной вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов первичной профсоюзной организации и других работников образовательного учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда один раз в полугодие подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Помогать работодателю в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок.

5.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с первичной профсоюзной организацией ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками образовательного учреждения – членами первичной профсоюзной организации и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам первичной профсоюзной организации в установленном вышестоящими профсоюзными органами порядке.

6.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов первичной профсоюзной организации в установленном ими порядке.

6.3.6. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам первичной профсоюзной организации.

6.3.7. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам первичной профсоюзной организации.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со статьёй 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей первичной профсоюзной организации во все подразделения образовательного учреждения, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю первичной профсоюзной организации участвовать на совещаниях работодателя, а также обеспечить представителю первичной профсоюзной организации свободный доступ к нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.8. Устанавливать доплаты работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 1500 рублей, уполномоченному по охране труда за выполнение функции координатора в размере 500 рублей из средств работодателя.

7.1.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием первичной профсоюзной организации.

7.1.10. Размещать на сайте образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации.

7.1.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника или выхода его из первичной профсоюзной организации).

7.1.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, учреждения и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения – членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.3. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены первичной профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда первичной профсоюзной организации, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участие в экспертной деятельности и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2.5. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);

- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1) В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2) Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3) В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4) При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами первичной профсоюзной организации, с привлечением специалистов вышестоящих профсоюзных органов.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

7.3.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.7. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в соответствии с установленным вышестоящими профсоюзными органами порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

7.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов первичной профсоюзной организации, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.11. Награждать работников - членов первичной профсоюзной организации премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном вышестоящими профсоюзными органами.

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов первичной профсоюзной организации профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в том числе представлять работников – членов первичной профсоюзной организации к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам образовательного учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор предоставляется на уведомительную регистрацию в орган по труду в том же порядке, что и Коллективный договор.

9.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Первичная профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

9.6. Все приложения являются неотъемлемыми частями настоящего Коллективного договора.

Приложение № 1
к Коллективному договору
на 2023-2026 гг.
Муниципального автономного
учреждения дополнительного
образования детского
оздоровительно-
образовательного центра
Утверждены
приказом Муниципального
автономного учреждения
дополнительного образования
детского оздоровительно-
образовательного центра
21.02.2023 № 35-д

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
детского оздоровительно-образовательного центра

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – являются локальным нормативным актом Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детским оздоровительно-образовательным центром (далее - образовательное учреждение).

1.2. Настоящие Правила определяют внутренний трудовой распорядок в образовательном учреждении, порядок приёма и увольнения Работников, основные обязанности Работников и Работодателя, режим рабочего времени и его использование, меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений образовательного учреждения.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и иных оснований, предусмотренных статьёй 16 Трудового кодекса Российской Федерации.

Образовательное учреждение и Работники образовательного учреждения считают, что честность, отзывчивость, уважение к людям и выполнение своих обязательств – это основные ценности. Только при честном и открытом ведении работы в рамках законодательства образовательное учреждение может сохранить и приумножить свою репутацию. Образовательное учреждение считает важным развитие у Работников профессионализма, принципов коллективной командной работы, чувства гордости за общее дело.

Деловая атмосфера в образовательном учреждении – одна из основ успешной совместной работы.

В образовательном учреждении одобряется сотрудничество в отношениях между Работниками образовательного учреждения. Также приветствуются: инициатива, ответственность, честность, порядочность, компетентность; предложения по повышению эффективности своего, а также смежных участков работы; последовательность и надежность; лояльность и доброжелательность; хорошее настроение, хорошее здоровье и отсутствие вредных привычек.

Работник образовательного учреждения должен обладать деловым имиджем, уметь создавать о себе положительное представление у окружающих, выступающее как показатель его деловых и человеческих качеств. Он должен владеть правилами и нормами деловой

этики и делового этикета, быть доброжелательным и коммуникабельным при общении с коллегами, клиентами и партнерами.

1.3. Настоящие Правила вводятся в образовательном учреждении с целью укрепления дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда Работников образовательного учреждения.

Дисциплина труда – обязательное для всех Работников соблюдение Правил, а также сознательное, ответственное отношение к своей работе, обеспечение её высокого качества, производительное использование рабочего времени. Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работника, а также ответственность за их соблюдение и использование.

1.5. Трудовые обязанности и права Работника конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях и других нормативно-правовых актах.

1.6. Вопросы, не включенные в настоящие Правила, решаются в соответствии с законодательством о труде, федеральным и областным законодательством, Указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, другими нормативными актами.

Представительный орган Работников образовательного учреждения – выборный орган первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, представляет интересы Работников.

2. Порядок приёма и увольнения Работника

2.1. В соответствии с действующим законодательством Работодателем в трудовых отношениях с Работниками является образовательное учреждение.

2.2. Прием граждан на должности осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Прием граждан на работу оформляется правовым актом Работодателя на основании заключенного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При приёме на работу гражданин предоставляет в кадровую службу документы, предусмотренные статьёй 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации), за исключением, если трудовой договор заключается впервые.

Работники, которые подадут заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде, получают бумажную трудовую книжку на руки. При выдаче трудовой книжки в нее вносится запись о подаче Работником соответствующего заявления.

При сохранении бумажной трудовой книжки Работодатель наряду с электронной книжкой продолжит вносить сведения о трудовой деятельности также в бумажную версию. Для Работников, которые не подали заявление в течение 2020 года, несмотря на то, что они трудоустроены, Работодатель также продолжит вести трудовую книжку на бумаге.

За Работником, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение Работодателем бумажной трудовой книжки, это право сохраняется при последующем трудоустройстве к другим работодателям.

Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения Работодателем бумажной трудовой книжки, имеет право в последующем подать Работодателю письменное заявление о предоставлении ему Работодателем сведений о трудовой деятельности (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

2.4. Обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. При заключении трудового договора с гражданином, поступающим на работу Работодателем в трудовом договоре (по соглашению сторон) может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. При поступлении гражданина на работу или переводе Работника на другую работу в Учреждении:

1) Работник образовательного учреждения, ответственный за охрану труда обязан:

- обеспечить проведение Работнику вводного инструктажа по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

- ознакомить Работника под роспись с настоящими Правилами, инструкциями по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2) Работник образовательного учреждения, ответственный за кадровое производство обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения;
- настоящими Правилами;
- Коллективным договором;
- должностной инструкцией работника;
- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника и систему оплаты его труда;

- оформить в соответствии с действующим законодательством трудовой договор, ознакомить гражданина с условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности сторон трудового договора (до подписания трудового договора);

- издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (статья 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае, если на лицо, поступающее на работу в образовательное учреждение, не был открыт индивидуальный лицевой счет, предоставить в соответствующий территориальный Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

3) Руководитель образовательного учреждения обязан:

- ознакомить Работника с порученной работой, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить Работника под роспись с его должностной инструкцией;
- обеспечить проведение инструктажа на рабочем месте Работника по обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих государственную или служебную тайну образовательного учреждения, и об ответственности за её разглашение или передачу другим лицам;

- предоставить Работнику условия работы, обеспечивающие исполнение им должностных обязанностей (трудовых функций) в соответствии с должностной инструкцией;

- представить Работника в образовательном учреждении;

- в установленном порядке отстранять от работы (не допускать к работе) Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; в других случаях, предусмотренных статьёй 76 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прекращение трудового договора может осуществляться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.8. В день увольнения кадровая служба обязана выдать Работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении (при условии ведения записей о трудовой деятельности Работника в бумажной форме), а бухгалтерия обязана произвести с ним окончательный расчёт. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку (как в электронной, так и в бумажной форме) об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.

2.9. В день увольнения Работник обязан получить в кадровой службе трудовую книжку (при условии ведения записей о трудовой деятельности Работника в бумажной форме).

3. Права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.2. обеспечение безопасности и допустимых условий труда на рабочем месте, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.1.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы за выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

3.1.4. на работу по совместительству и совмещению;

3.1.5. на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

3.1.7. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.1.8. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.9. участие в работе органов самоуправления образовательного учреждения в порядке, предусмотренном Уставом;

3.1.10. на уважение своей чести и достоинства;

3.1.11. на поощрения за добросовестный труд в установленном в образовательном учреждении порядке;

3.1.12. педагогические работники имеют право на выбор методов и средств обучения, наиболее полно раскрывающих индивидуальные особенности обучающихся и обеспечивающих высокое качество образовательно-воспитательного процесса;

3.1.13. на пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, интернет и другими источниками информации в порядке, установленном в образовательном учреждении;

3.1.14. на педагогическую работу на условиях почасовой оплаты;

3.1.15. на иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, трудовым договором.

3.2. Работник обязан (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации):

3.2.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- 3.2.2.** соблюдать данные правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.2.3.** строго соблюдать правила пожарной безопасности, технику безопасности и охрану труда, производственную, трудовую, производственную и финансовую дисциплину, руководствуясь статьями 189-195 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 3.2.4.** не разглашать информацию и сведения, являющиеся служебной информацией образовательного учреждения, персональные сведения работников образовательного учреждения;
- 3.2.5.** способствовать созданию благоприятного делового и морального этического климата в образовательном учреждении;
- 3.2.6.** педагогические работники обязаны систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;
- 3.2.7.** педагогические работники обязаны уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.2.8.** педагогические работники обязаны развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую жизненную позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.2.9.** своевременно оповещать руководителя образовательного учреждения о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную трудовым договором и расписанием занятий работу;
- 3.2.10.** проходить ежегодное медицинское освидетельствование и вакцинацию в рамках, установленных законодательством Российской Федерации для данной отрасли;
- 3.2.11.** беречь имущество образовательного учреждения, бережно использовать материалы, рационально расходовать тепло, электроэнергию и воду;
- 3.2.12.** своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- 3.2.13.** после окончания работы, в закрепленных помещениях выключить электроосвещение, электроприборы, электрооборудование, закрыть окна, форточки, двери на замок и ключи сдать на вахту вахтеру. Ключи от всех помещений хранятся в установленном месте у вахтера. Ответственность за своевременное открытие и закрытие помещений и сдачу на хранения несут работники, закрепленные за данным помещением. Выдача ключей от помещений вахтером обучающимся и посторонним лицам категорически запрещена;
- 3.2.14.** незамедлительно сообщать непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей;
- 3.2.15.** представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в 5-дневный срок с момента изменений персональных данных.
- 3.2.16.** педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий и мероприятий, проводимых образовательным учреждением, о всех случаях травматизма обучающихся педагог обязан немедленно сообщить руководителю образовательного учреждения в установленном порядке.

3.3. Работникам образовательного учреждения в период организации образовательного процесса запрещается:

- 3.3.1.** закрывать дверь изнутри на ключ (задвижку);
- 3.3.2.** изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- 3.3.3.** отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- 3.3.4.** удалять обучающихся с занятий, в том числе, в случае опоздания обучающихся на занятия;
- 3.3.5.** курить в помещениях и на территории образовательного учреждения;
- 3.3.6.** покидать учебный кабинет во время занятий или заниматься посторонней деятельностью;
- 3.3.7.** заниматься на территории образовательного учреждения репетиторством, предоставлять другие частные платные услуги без согласования с работодателем.

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

4.1.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.2. требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по трудовому договору;

4.1.3. вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

4.1.4. принимать локальные нормативные акты, положения о выплатах стимулирующего и компенсационного характера, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.1.5. привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.6. поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

4.1.7. на иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и трудовым договором.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.2. обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям и нормативам в области охраны труда в Российской Федерации;

4.2.3. обеспечивать работника исправным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

4.2.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, трудовым договором;

4.2.5. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.2.6. знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

4.2.7. обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы образовательного учреждения, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.8. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5. Режим работы и время отдыха

5.1. Режим работы образовательного учреждения определяется Уставом, Трудовым договором.

5.2. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье):

- продолжительность рабочей недели для педагогических работников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой и расписанием, утвержденным директором образовательного учреждения;

- режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком, составляемым с соблюдением установленной законодательством

продолжительности рабочего времени (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом режима работы образовательного учреждения, утверждается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График доводится до сведения указанных работников.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 1 часа или не менее 30 минут для отдельных категорий работников (п.1 ст.108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Пятидневная рабочая неделя 40 часов с режимом работы: понедельник – четверг: с 08:00 - 17:12; пятница 08:00-16:00, 12:00 – 13.00 обеденный перерыв и выходными днями суббота - воскресенье устанавливается для следующих профессий (должностей) работников:

- администрация (директор, заместители директора);
- служащие (инспектор по кадрам, начальник отдела реализации проектов, заведующий хозяйством, костюмер).

Пятидневная рабочая неделя 36 часов с режимом работы: понедельник-четверг 08:00-16:12; пятница 08:00-16:12, с 12:00 до 13.00 обеденный перерыв и выходными днями суббота - воскресенье устанавливается для следующих должностей:

- методист, педагог-организатор, педагог-психолог, тьютор.

По согласованию сторон режим работы и выходной день может быть изменен и оформлен приказ учреждения.

Работники, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и приема пищи невозможно, обеспечены возможностью отдыха и питания в рабочее время.

Выходными днями являются также нерабочие праздничные дни.

Режим работы образовательного учреждения определяется с 8-00 часов до 20-00 часа.

5.3. Работникам запрещается оставлять рабочее место до конца рабочего времени, утвержденного графиком работы.

5.4. Дни отдыха за дежурство или работу в праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6. Рабочее время педагогического работника

6.1. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении педагогическими работниками, определяется директором образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Ежегодно составляются и утверждаются тарификационные списки на работников, выполняющих преподавательскую работу, включая работников, выполняющих эту работу помимо своей основной работы.

6.2. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

6.3. Расписание занятий составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе и утверждается директором образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп, не наполняемости групп.

6.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между

ними. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24.12.2010 № 2075 Москва).

6.6. К рабочему времени относятся также следующие мероприятия:

- заседание педагогического совета;
- административное, производственное совещание;
- общее собрание коллектива;
- заседание методического объединения;
- родительское собрание;
- внеурочное и внеклассное мероприятие;
- дежурство педагогов по образовательному учреждению.

Устанавливается единый день совещаний – понедельник, собраний коллектива – последняя среда месяца.

Посещение всех видов совещаний обязательно для педагогических работников образовательного

6.7. Работникам образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, отпуск педагогическим работникам предоставляется преимущественно в летний период.

6.8. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам (по согласованию с работодателем).

6.9. Рабочий год, за который предоставляется отпуск, исчисляется с момента издания приказа о приеме на работу.

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется Работнику в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.11. Работник, поступивший на работу, в течение текущего учебного года по личному заявлению вправе использовать отпуск в соответствии с законодательством.

6.12. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск.

6.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению, продолжительность отпуска определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статьи 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней.

6.15. Время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника в соответствие с планами работы Учреждения и должностными обязанностями Работника. График работы Работника в каникулы утверждается приказом директора. (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников муниципального учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра.

7.2. Основанием для начисления заработной платы работнику является штатное расписание, табель учета рабочего времени.

7.3. Штатное расписание муниципального учреждения дополнительного образования детского оздоровительно-образовательного центра разрабатывается и утверждается директором образовательного учреждения по согласованию с начальником отдела образования администрации городского округа Карпинск и Главой городского округа Карпинск, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом образовательного учреждения и соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.4. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки приказом директора образовательного учреждения.

7.5. Размер заработной платы может быть изменён, о чём работник может быть информирован за 2 месяца до введения изменений (приказом образовательного учреждения и обязательным уведомлением работника под роспись).

7.6. Заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в установленные дни 13 и 28 числа. При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания

8.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение почетной грамотой.

8.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, наградам и присвоению званий.

8.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

8.4. Работник несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.5. За совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующему основанию.

8.6. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

8.7. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

8.8. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

8.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе или просьбе самого работника.

8.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.12. Работник может быть привлечен к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

9. Особые вопросы регулирования трудовых отношений

9.1. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время занятий только с разрешения директора образовательного учреждения или его заместителя. Вход в кабинет после начала занятия разрешается только директору образовательного учреждения и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятия, а также в присутствии обучающихся, работников образовательного учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

9.2. Проведение праздничных мероприятий с обучающимися допускается до 20.00 часов, проведение кружковых занятий, секций до 21.00 часа.

9.3. Поездки с обучающимися проводятся после издания приказа директора образовательного учреждения с назначением лиц, ответственных за сохранение жизни и здоровья несовершеннолетних во время поездки и мероприятия.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящие правила Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского-оздоровительно-образовательного центра вступают в силу со дня утверждения приказом директора образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации и являются приложением к Коллективному договору на 2023-2026 гг. Муниципального автономного учреждения дополнительного образования детского-оздоровительно-образовательного центра, и действуют до принятия новых Правил.

Мнение первичной профсоюзной организации
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
детского-оздоровительно-образовательного центра
учтено.

Протокол № 1 от 21.02.2023.