

«Согласовано» Председатель первичной профсоюзной организации МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» <u>Т.И. Муравьева</u> «<u>29</u>» <u>05</u> 2023 г.	«Утверждаю» Директор МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» <u>О.Ф. Скорикова</u> «<u>29</u>» <u>мая</u> 2023 г.
---	--



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем

Муниципального автономного учреждения

дополнительного образования

«Байкало-Кударинский дом детского творчества»

МО «Кабанский район» Республики Бурятия

на 2023 – 2026 годы

Проект Коллективного договора утвержден на общем собрании работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» «27» 05 2023 г.
 Протокол № 2

Дата вступления в силу Коллективного договора «29» 05 2023 г.

Содержание

1. Общие положения.....	стр.3
2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.....	стр.6
3. Развитие социального партнерства и участие первичной профсоюзной организации в управлении	стр.7
4. Трудовые отношения, трудовой договор и гарантии занятости.....	стр.10
5. Рабочее время и время отдыха.....	стр.16
6. Оплата и нормы труда.....	стр.24
7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	стр.30
8. Аттестация педагогических работников.....	стр.35
9. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование работников, закрепление профессиональных кадров	стр.39
10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	стр.42
11. Охрана труда и здоровья.....	стр.42
12. Гарантии деятельности профсоюзной деятельности.....	стр.46
13. Обязательства первичной профсоюзной организации.....	стр.48
14. Контроль за выполнением коллективного договора.....	стр.49
15. Заключительные положения.....	стр.50
16. Приложения к коллективному договору.....	стр.50

- Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ;
- Приложение № 3 – Перечень должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- Приложение № 4 – Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Байкало-Кударинский дом детского творчества» МО «Кабанский район» Республики Бурятия (далее ДДТ).
- 1.1. Коллективный договор (далее по тексту - КД) заключен в соответствии со ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями: Трудового Кодекса РФ (далее по тексту-ТК РФ); Законом РФ от 11.03.92 г.; Законом РФ от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; Закона РФ от 19.04.1991г. №1032-1 «О занятости населения», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийским объединением работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым Соглашением по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы, Территориальным соглашением по организациям, находящимся в ведении МКУ «РУО» АМО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022 – 2024 гг. от 18.01.2022 г., Законом Республики Бурятия "Об образовании в Республике Бурятия", Государственной программой Республики Бурятия "Развитие образования и науки", другими законодательными и нормативно-правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДДТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями (РК Профсоюза и МКУ «РУО»).
2. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники ДДТ, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (в дальнейшем именуемое - профком) - Муравьевой Т.И.;
 - работодатель в лице его представителя – директора Скориковой О.Ф.
3. Действие настоящего коллективного договора распространяется:
 - на всех работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» - членов профсоюза;
 - работников, не являющихся членами профсоюза, уполномочивших профсоюзную организацию представлять их интересы при заключении данного Коллективного договора путем подачи письменных заявлений в выборный профсоюзный орган с просьбой представлять их интересы и в администрацию учреждения с просьбой о ежемесячном перечислении 1% от его заработной платы на расчетный счет профсоюзной организации в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов;

4. Коллективный договор определяет в договорном порядке согласованные позиции сторон социального партнерства по обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ», защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, повышению уровня жизни работников и престижа педагогической профессии, реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
Коллективный договор обязателен к применению в том числе: при заключении трудовых договоров с работниками, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.
5. Стороны согласились с тем, что первичная организация Профсоюза в лице их выборных членов выступает в качестве единственного полномочного представителя работников организации при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности коллективов и работников.
6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен заведующим до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДДТ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
9. При смене формы собственности ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
10. При ликвидации ДДТ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДДТ.
14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Соглашение по охране труда;
 - Устав;
 - Коллективный договор.
17. Стороны определяют следующие формы управления ДДТ непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива
- учет мнения членов общего собрания трудового коллектива;
 - консультации с руководителем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение вопросов с руководителем о работе ДДТ, внесении предложений по его совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.
18. Руководствуясь основными принципами социального партнерства и необходимостью улучшения социально-экономического положения работников, стороны договорились:
- Регулирование трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений между работниками и работодателем в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» осуществляется через заключение коллективного договора.
 - Коллективный договор организации не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.
 - В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых и иных возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
17. На равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателя образуется Комиссия по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Коллективного договора разногласий (далее Комиссия).
18. Стороны коллективного договора представляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.
19. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

20. Информация о выполнении настоящего Соглашения рассматривается на Общем собрании.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

- 2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились:
- 2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018–2025 годы, Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года, Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года, иных документов стратегического планирования на федеральном, республиканском, муниципальном уровнях, а также мероприятий программ и проектов в сфере образования.
- 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.1.3. Участвовать в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.
- 2.2. Администрация МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» в лице директора:
- 2.2.1. Направляет финансовое обеспечение деятельности организации исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для муниципальных учреждений, а также размеров субсидий, предоставляемых бюджетным и автономным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с заданием услуг (выполнением работ);
- 2.2.2. Руководитель организации и первичная профсоюзная организация совместно добиваются для организации включения в расходную часть республиканского и местных бюджетов средств на:
- охрану труда в организациях образования;
 - обеспечение безопасности и правопорядка в организациях;
 - оплату командировочных расходов в период повышения квалификации, аттестации специалистов и руководителей организаций;
 - проведение периодических медицинских обследований работников образования, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;
- 2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 2.2.4. Предоставляет первичной профсоюзной организации по его запросу информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых вопросов:
- информацию о финансировании организации за счет средств по всем бюджетам;
 - информацию по учреждению о численности, составе работников, размере средней заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами;

- информацию о решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности учреждения;
 - информацию о состоянии выплаты заработной платы работникам организации;
 - информацию о состоянии материально-технической базы организации, условий и охраны труда в организации;
 - информацию о показателях кадровой обеспеченности организации;
 - информацию о показателях производственного травматизма и заболеваемости среди работников организации;
 - другую информацию в рамках своей компетенции.
- 2.2.5. Обеспечивает учёт мнения при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.
- 2.2.6. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организации в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И УЧАСТИЕ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

- 3.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательных организаций и необходимость улучшения положения работников образования, стороны договорились способствовать повышению качества образования в Кабанском районе, результативности деятельности образовательных организаций, повышению качества жизни работников, росту конкурентоспособности педагогических работников на рынке труда в условиях реализации [Концепции](#) долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации, Указов Президента РФ в сфере социальной политики.
- 3.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 3.2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договоренности.
- 3.2.2. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в учреждении.
- 3.2.3. Способствовать повышению эффективности коллективного договора, в том числе в форме участия в районном конкурсе коллективных договоров и соглашений.
- 3.2.4. Осуществлять систематический мониторинг реализации, контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ».
- 3.2.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников учреждения, и по другим социально значимым вопросам в рамках постояннодействующих рабочей группы.

- 3.2.7. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, автономии организации, информационной открытости и учета общественного мнения учреждения, в том числе с участием Профсоюзного комитета организации.
- 3.2.8. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.
- 3.2.9. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации, содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.
- 3.2.10. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа образовательной организации в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм оплаты труда.
- 3.2.11. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.2.12. В случае принятия в установленном порядке решения о ликвидации или реорганизации организации принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.
- 3.3. Администрация МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» обязуется:
- 3.3.1. При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы работников организации, обеспечивать заблаговременное о них информирование для учета мнения Профсоюзного комитета.
- 3.3.2. Включать председателя и представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссий, рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, по наградному материалу, программ, концепций и др., затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, а также учитывает мнение профсоюзной стороны при их разработке и реализации.
- 3.3.3. Включать электронный адрес председателя первичной профсоюзной организации в перечень адресов для рассылки документов, ведомственных и иных нормативных правовых актов, касающихся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников отрасли образования.
- 3.3.4. Содействовать развитию социального партнерства, созданию условий для деятельности первичной профсоюзной организации, недопущению препятствования деятельности.
- 3.3.5. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы

работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.3.6. Учитывать при оценке эффективности деятельности образовательной организации и ее руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором в том числе:

- развитие системы государственно-общественного управления образовательной организацией (социального партнерства, работы по принятию и реализации коллективных договоров и др.);
- создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения образовательной организации;
- создание и поддержка имиджа образовательной организации (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства и др.).

3.4. Профсоюзный комитет организации обязуется:

3.4.1. Содействовать реализации Коллективного договора, принципов социального партнерства во взаимоотношениях профсоюзного органа и управления, работодателем, гармонизации трудовых правоотношений в коллективе МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ».

3.4.2. Представлять и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников - членов Профсоюза в органах государственной власти и управления, в суде, перед работодателями.

3.4.3. Осуществлять в соответствии с трудовым законодательством контроль за выполнением работодателем, его представителями норм действующего трудового законодательства, коллективного договора.

3.4.4. Обращаться в республиканские и местные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам, касающимся социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

3.4.5. Проводить экспертизу проектов локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, обучающихся, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

3.4.6. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за месяц до окончания действующего.

3.4.7. Оказывать членам выборного органа первичной профсоюзной организации, руководителю организаций консультационную и практическую помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

3.4.8. Использовать формат переговоров для учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организации, содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор.

3.4.9. Принимать участие в правовом всеобуче, веб-семинарах, выпуске информационных бюллетеней, методических материалов в помощь руководителю

организации, профсоюзному активу, публиковать материалы в СМИ, на сайте МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ».

- 3.4.10. Принимать участие в обучении председателей первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, членов первичной профсоюзной организации.
- 3.4.11. Способствовать формированию в образовательных организациях с участием выборных профсоюзных органов системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства.
- 3.4. Администрация МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» в рамках своих полномочий и профком организации договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчетности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками, а также о том, что при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных и республиканских органов исполнительной власти по снижению отчетности, в том числе подготовленными с участием Профкома.
- 3.5. Стороны обязуются использовать все формы информационного обеспечения для наиболее полного информирования образовательного учреждения о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников образования.
- 3.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий принимаются по согласованию с первичной организацией профсоюза.
- 3.7. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в организациях:
- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в учреждении;
 - содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;
 - развитие творческой активности молодых педагогов;
 - обеспечение их правовой и социальной защищенности;
 - активизация и поддержка досуга молодых педагогов, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 4.1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

Прием на работу в организацию осуществлять в соответствии с требованиями Профессиональных стандартов.

Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме на неопределенный срок в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

директором и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Срочный трудовой договор может заключаться, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.3. Работодатели обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров, оформление дополнительных соглашений к трудовым договорам, в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;
- объем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ № 1601 от 22 декабря 2014 года «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная, воспитательная, индивидуальная, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работы, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -

методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно – оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам устанавливается руководителем ДДТ с учетом (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также с иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по письменному запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров

иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

4.5. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.6. Работодатель обязан не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических и иных работников образовательных организаций, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам работников образовательных организаций в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

4.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп и количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ)

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

4.8. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.9. Работники учреждения, включая руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской, воспитательной) работы без занятия штатной должности в объединениях, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей, работники образовательных организаций, включая руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности педагогов, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты труда и стимулирующих выплат.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную плату.

4.11. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается также для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

4.12. Стороны договорились обеспечивать постоянный контроль за правильностью оформления, хранения и заполнения трудовых книжек работников.

4.13. Руководитель образовательной организации в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

4.14. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ:

81: п.п. 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10; 84 абз.3; 336 п.п. 1, 2 производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.15. Администрация МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» и Профком организации устанавливают:

- предусматривать в коллективных договорах и трудовых договорах с работниками выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренном п.7 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора;
- предусматривать в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата или численности (п.2 ст. 81 ТК РФ) следующих работников при равной квалификации и производительности труда:
 - совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
 - неосвобожденных председателей первичных профсоюзных организаций;
 - работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
 - имеющих более длительный стаж работы в данной организации;
 - награжденные почетными званиями, ведомственными знаками отличия;
 - успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2, 3, 8, 9 ст. 81 ТК РФ и п. 13 ч.1 ст. 83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии;
- в случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно

перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся вакансии.

4.16. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя образовательной организации, реализующим основные и дополнительные общеобразовательные программы, предполагающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

В соответствии с ч. 2 ст. 312.6 Трудового кодекса РФ при использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств (Интернет-трафика), средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с ч. 3 ст. 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативно-правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности Приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204).

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- порядок и условия осуществления педагогической деятельности в организации применительно к порядку и условиям в период карантина, чрезвычайных ситуаций, в том числе санитарно-эпидемиологических;
- предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 Трудового кодекса РФ;

5.3. Педагогические работники организации привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Для руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин сельской местности, 40 часов в неделю для мужчин (ст. 91 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения устанавливается продолжительность рабочей недели руководителя, методиста, педагога – организатора, педагога дополнительного образования не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

- 5.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в организации, осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее ставки (п. 5.8. Республиканского Отраслевого соглашения на 2022 – 2024 гг.)
- 5.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества объединений, определенные сторонами условия трудового договора, не могут быть сохранены).
- 5.7. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в объединениях. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 5.5. Республиканского Отраслевого соглашения на 2022 – 2024 гг.). Установленный педагогическому работнику объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22 декабря 2014г «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)».
- Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 5.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 5.9. Продолжительность рабочей недели для педагогических и других работников дома творчества (кроме работников, работающих по скользящему графику) пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

- 5.11. 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 образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 5.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 5.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации и оплачивается в двойном размере.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, статья 112 ТК РФ
- 5.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 5.14.1. Допускается привлечение педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий, мероприятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия, мероприятия.
- 5.14.2. Не допускается привлекать педагогов к выполнению обязанностей администрации ДДТ по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых педагогом напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.
- 5.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, статья 108 ТК РФ

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ № 466 от 14 мая 2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Отпуск педагогических работников включает в себя:

- 42 календарных дня;
- 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, кроме педагогических составляет:

- 28 календарных дней;
- 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.16.1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст.125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 1 месяц до окончания учебного года.

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

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

5.16.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
- 5.16.5. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.
- 5.16.6. За работу в течение года без больничного листа работникам – членам профсоюза учреждения добавляются два календарных дня; председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня, к основному отпуску.
- 5.16.7. Руководителю учреждения за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 3 дня.
- 5.16.8. В целях реализации ст. ст. 101, 119 ТК РФ и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение, не менее 24 часов в течение года, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени стороны определили в коллективном договоре образовательной организации следующие должности работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня: директор, завхоз.
- 5.16.9. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- 5.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 ст. 124 Трудового кодекса РФ).
- 5.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.19. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.
- 5.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 50 календарных дней, 36 дней для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.
- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
- При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.21. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;
- рождения ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- похорон близких родственников (детей, родителей, супруга, родителей супруга, родных сестер, родных братьев) – 3 календарных дня;
- при юбилее, если он приходится на рабочий день – 2 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- проводы в армию – 1 день.

5.21.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы согласно ст.262 ТК РФ:

- женщинам, имеющим детей – инвалидов – 1 день в неделю.

5.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим одиноким матерям и одиноким отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет:
 - 1 ребенка – 2 дня;
 - 2-ух и более детей – 4 дня;
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц (ст.262 ТК РФ)
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- родителям имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше – 14 дней;
- работникам, осуществляющим уход членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста – 14 дней;
- по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.24. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ № 644 от 31 мая 2016 года «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

5.24.1. Учету непрерывной педагогической работы подлежит все время, которое человек фактически отработал в педагогической сфере, периоды работы в разных организациях и учреждениях, но только в том случае, если перерыв в трудовой деятельности при переходе в другую организацию не превышал 3 месяца (п. 4.1 Порядка, утвержденного Приказом Минобрнауки от 31.05.2016 № 644).

5.24.2. При установлении длительности стажа в расчет берется отработанное время в различных организациях на должности педагога. В непрерывный стаж входят следующие периоды:

- Замещение другого сотрудника длительностью не более трех месяцев.
- Замещение в рамках производственной практики (если она назначена не позднее месяца со дня окончания учебного процесса).
- Декретный отпуск длительностью до 3 лет.
- Вынужденные прогулы, связанные с незаконным отстранением или увольнением сотрудника (незаконность должна быть подтверждена решением суда).
- Перевод на другую должность с последующим восстановлением в прежней должности.

5.24.3. Педагоги, имеющие право на длительный отпуск, должны подать заявление о предоставлении отпуска. Документ направляется руководителю в декабре текущего года вместе с графиком очередных ежегодных отпусков. Заявление должно быть рассмотрено администрацией учреждения и профсоюзным комитетом в течение 2 недель. При принятии положительного решения длительный отпуск вносится в общий годовой график отпусков.

5.25.4. Стороны договорились о следующем:

- Продолжительность длительного отпуска определена настоящим коллективным договором и составляет от 2 месяцев до 1 года.
- Очередность его предоставления зависит от даты регистрации заявления в условиях, не противоречащим интересам образовательного учреждения.

- Разделение длительного отпуска на части предусматривается возможным по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащим интересам образовательного учреждения.
 - Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске возможно по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащим интересам образовательного учреждения.
 - Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску возможно по соглашению с руководителем и профкомом учреждения в условиях, не противоречащим интересам образовательного учреждения.
 - Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, работающим по внутреннему совместительству.
 - Длительный отпуск является неоплачиваемым.
 - После окончания предоставленного длительного отпуска времени сотрудник обязан предоставить работодателю отчет о проделанной творческой работе.
- 5.26. Во время проведения летнего ремонта административно – хозяйственный, педагогический, учебно – вспомогательный и обсуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, покраска, побелка, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- 5.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 5.27.2. Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 5.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

- 6.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из того, что системы оплаты труда работников образования устанавливаются в учреждениях коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, республиканскими законами и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Администрации МО «Кабанский район». Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются с учётом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трёхсторонней комиссии, решений Республиканской отраслевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, решений Территориального соглашения по организациям, находящимся в ведении МКУ «РУО» АМО «Кабанский район» Республики Бурятия на 2022 – 2024 гг. от 18.01.2022 г.

6.2. Стороны подтверждают:

6.2.1. При утверждении положения об оплате труда работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» не могут быть ухудшены по сравнению с условиями и порядком, определенным в Постановлении Правительства РБ № 620 от 10.12.2014 года «Об утверждении положения об установлении систем оплаты труда работников республиканских государственных учреждений и фондов финансируемых из республиканского бюджета» и Постановлении Правительства РБ № 390 от 16 июля 2021 года «О системе оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в общеобразовательных организациях в Республике Бурятия».

При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2.2. Разработка и утверждение в образовательных организациях показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда осуществляется с учетом принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

6.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, если ее размер выше МРОТ), увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах с особыми климатическими условиями, в том числе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Месячная оплата труда работников не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

Оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

6.3. Базовая часть заработной платы устанавливается в зависимости от квалификационной категории, почетного звания.

6.4. Базовая часть заработной платы педагогов дополнительного образования устанавливается в зависимости от образования, стажа работы, квалификационной категории, почетного звания.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

6.6. Заработная плата педагогов исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работником МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» и включает в себя:

- базовая часть заработной платы;
- доплаты и надбавки;
- стимулирующая часть.

6.6.1. Размеры премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ».

6.6.2. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

6.6.3. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

6.6.4. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно – климатическими условиями устанавливаются согласно действующему законодательству.

6.6.5. Другие выплаты предусмотрены действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6.6. Производятся надбавки к должностным окладам работникам системы образования, в том числе пенсионерам, награжденным орденами и медалями, либо удостоенных почетных званий СССР или РФ, округа, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде, соответствующем профилю работы, имеющим ученую степень доктора наук, кандидата наук, состоящих в штатах учреждения, в следующих размерах:

- за почетное звание «Заслуженный педагог РФ» - 20% от базового должностного оклада;

- за звание «Почетный работник образования РФ», «Отличник народного просвещения» - 15%;
- за звание «Заслуженный работник образования РБ», другие почетные звания РБ – 10%.

6.7. Изменение размеров базовой части заработной платы педагогов производится:

- при присвоении квалификационной категории базовый оклад увеличивается на повышающий коэффициент – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера базовой части заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

Изменение размеров базовой части заработной платы педагогов дополнительного образования производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера базовой части заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа.

6.7.1. В период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-ух месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4-х месяцев.

6.7.2. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности – 1 год;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет – на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», Законом РБ «Об образовании в РБ» - до 1 года;
- службы в Вооруженных Силах РФ – до 1 года;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию – до 2 лет.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется Положением об оплате труда учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок, определённый коллективным договором.

6.7.3. При наступлении у работника права на изменение базовой части заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом

отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размеров базовой части (оклада) более высокой оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8.1. Наполняемость групп, определяется Учредителем в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными, оптимальными или допустимыми условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с классом вредности 3.1, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

6.10. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выполняющим работу, включенную в Перечни работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденные приказами Гособразования СССР от 20.08.1990 [N 579](#), Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 [N 611](#), сохраняется компенсационная выплата в размере 15% тарифной ставки (оклада), за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - 24% тарифной ставки (оклада) и дополнительный оплачиваемый отпуск.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть отменены без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места, на котором выполняется работа, требованиям безопасности.

6.11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты определяются локальными нормативными актами организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

- 6.12. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).
- 6.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирование, оказание материальной помощи работникам, условия которых предусматриваются в локальных нормативных актах организаций, по согласованию с учредителем.
- 6.14. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для понимания работниками формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.
- 6.15. Установление штатного расписания является компетенцией образовательной организации.
- 6.16. Стороны договорились:
- 6.16.1. В пределах своих полномочий осуществлять согласованную деятельность, направленную на развитие учреждения и социальную поддержку работников, в том числе:
- безусловное выполнение "майских" указов Президента РФ, не снижение достигнутого уровня заработной платы и ее рост;
 - совершенствование системы оплаты труда, структуры заработной платы работников образовательных организаций;
 - осуществление ежемесячного мониторинга численности и повышения оплаты труда педагогических работников образовательных организаций, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с "майскими" указами Президента РФ;
 - индексацию нормативов финансирования образовательных организаций.
- 6.16.2. Осуществлять мониторинг оплаты и условий труда работников.
- 6.17. Стороны рекомендуют устанавливать выплаты в локальных нормативных правовых актах, за счет средств муниципальных бюджетов, собственных средств организации, в том числе полученных от приносящей доход деятельности:
- 6.17.1. Другие выплаты в целях материальной поддержки работников.
- 6.18. Стороны признают общественную работу на выборной должности председателя профсоюзной организации значимой для деятельности организации и рекомендуют принимать во внимание при распределении стимулирующей части ФОТ, а также премировании.
- 6.19. В целях снятия социальной напряженности рекомендуют работодателям информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты

труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплат работникам.

6.20. Работа в организации, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

6.21. Работа уборщиков помещений и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными дополнительными соглашениями с соответствующей оплатой.

Норма убираемой площади в расчете на одну единицу должности уборщика помещений составляет 500 кв. м.

6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

6.22.2. При распределении стимулирующего ФОТ рекомендовать учитывать наличие наград и Почетных грамот Общероссийского Профсоюза образования и Бурятской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.22.3. Работодатель обязуется не привлекать педагогов к выполнению обязанностей администрации ДДТ по составлению отчетности, разработке и актуализации документов, за исключением документов, ведение которых данной категорией педагогических работников напрямую предусмотрено федеральным законодательством, трудовым договором и должностными обязанностями.

6.22.4. Дни вынужденного простоя, связанных с отсутствием тепло и водоснабжения, электричества, аварийного состояния здания детского сада, считать вынужденным простоем и оплачивать их в соответствии со ст. 157 ТК РФ из расчета 2/3 средней заработной платы работника.

6.22.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1%.

6.22.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны выражают намерение проводить работу по выработке предложений, касающихся мер социальной поддержки педагогических работников, и отстаивать право данной категории граждан на предусмотренные законодательством льготы и гарантии, в том числе:

7.1.2. Получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже, чем раз в три года;

- 7.1.3. Сохранение места работы (должности), средней заработной платы, а также возмещение расходов (проезд, проживание, суточные) в случае направления работника в служебную командировку;
- 7.1.4. Возмещение расходов по оплате коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных организаций, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах;
- 7.1.5. Премирование лучших педагогов за достижения в педагогической деятельности по результатам ежегодного конкурса, проводимого среди работников образовательных организаций, чей педагогический стаж составляет не менее 3-х лет.
- 7.1.6. При наличии средств Работодатель поощряет работников за безупречный труд в организации в связи с юбилейными датами: 50-летием, 55-летием женщин, 60-летием, 65 – летием, 70 – летием в размере 3 000 рублей.
- 7.2. Стороны содействуют:
 - 7.2.1. Улучшению жилищных условий работников, в том числе молодых учителей.
 - 7.2.2. Популяризации физической культуры и спорта.
 - 7.2.3. Реализации социальных льгот и гарантий, предусмотренных законодательством.
- 7.3. Руководитель учреждения:
 - 7.3.1. Совершенствует систему оплаты труда педагогических работников в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии;
 - 7.3.2. Проводит систематическую работу по организации повышения квалификации и переподготовки педагогических работников образовательной организации
- 7.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации:
 - 7.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов педагогических работников, в том числе бесплатную консультационную и практическую помощь;
 - 7.4.2. Содействует оказанию материальной помощи работникам - членам профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний.
 - 7.4.3. Участвуют в подготовке, переподготовке, повышении квалификации профсоюзных кадров и актива, в обучении внештатных технических и правовых инспекторов труда и др.
 - 7.4.4. Принимают участие в организации и проведении ежегодные районных конкурсов с целью раскрытия творческого и профессионального потенциала педагогических работников и учащихся, формирования позитивного образа современной образовательной системы, обмена опытом.
- 7.5. Стороны рекомендуют работодателю:
 - 7.5.1. Устанавливать уполномоченному по охране труда профсоюзных комитетов доплату за социально значимую работу, которая сказывается на условиях работы всего коллектива. Размер доплаты определяется коллективным договором, локальными актами организаций, выплачивается в рамках распределения стимулирующей части фонд оплаты труда с предоставлением материала по конкретно проведенной работе.
Предоставлять уполномоченным лицам по охране труда необходимое время в течение рабочего дня для выполнения возложенных на них функций с сохранением заработной платы.

- 7.5.2. Оказывать материальную и иную помощь работникам – членам профсоюза в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов и др.
- 7.5.3. Организовывать, помимо обязательных, профилактические медицинские осмотры работников с целью предотвращения профессиональных заболеваний.
- 7.5.4. Создавать условия для организации отдыха и питания работников, оборудовать комнаты отдыха и личной гигиены.
- 7.5.5. Устанавливать работникам иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты и др.
Меры социальной поддержки работников и порядок их предоставления определяются коллективным договором.
- 7.5.6. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов № 167-ФЗ от 15.12.2001г «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», № 400-ФЗ от 28.12.2013г «О страховых пенсиях», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ № 2524 от 25.12.2012г) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.
При выходе на пенсию работникам выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы. Конкретные размеры определяются коллективным договором или трудовым договором.
- 7.5.7. Работодатель и представитель работников организуют профилактические медицинские осмотры работников за счет средств организации:
- работники организации проходят медицинский осмотр – 1 раз в год.
- 7.6. В случае направления работника в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.
- 7.7. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и ведомственным наградам.
- 7.8. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации и результаты выполнения условий коллективного договора, территориального и отраслевого соглашений при рассмотрении вопроса о представлении руководителю образовательной организации к государственным и ведомственным наградам.
- 7.9. Предоставлять два оплачиваемых дня работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19).
- 7.10. **Молодым специалистам.** Стороны согласились:
- 7.10.1. Статус молодого специалиста возникает у лиц не старше 35 лет, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года с момента получения образования;

- 7.10.2. Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3-х лет со дня заключения трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы;
- 7.10.3. Статус молодого специалиста может однократно продлеваться в следующих случаях:
- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
 - перехода в другую образовательную организацию района или республики;
 - обучения в очной аспирантуре на срок не более 3-х лет;
 - нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
 - иных случаях, определяемых коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации.
- 7.10.4. Данный статус также распространяется на работников, имевших трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.
- 7.10.5. Педагогическим работникам-молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 30% за фактическую нагрузку в течение 3 лет со дня заключения трудового договора;
- 7.10.6. Педагогическим работникам устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере от одной до четырех ставок заработной платы (окладов), в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, при соблюдении ряда условий:
- окончание полного курса обучения в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования с прохождением государственной (итоговой) аттестации и получением документов государственного образца об уровне образования;
 - учебная (педагогическая) нагрузка не менее одной тарифной ставки;
 - трудоустройство в год окончания обучения на педагогические должности в государственные образовательные организации республики.
- 7.10.7. Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическим работникам, уже находившимся в трудовых отношениях, в том числе в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающим работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.
- 7.10.8. Условия и порядок установления единовременной стимулирующей выплаты, ее размер определяются коллективным договором, локальными нормативными актами организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников организации.
- 7.10.9. Педагогическим работникам-молодым специалистам при приеме на работу не устанавливается испытательный срок.
- 7.10.10. В течение 2-х лет молодые специалисты освобождены от прохождения процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности.
- 7.11. Стороны содействуют:

- 7.11.1. Привлечению, закреплению и адаптации молодых специалистов в отрасли, повышению престижа педагогической профессии, реализации социальных льгот и гарантий;
- 7.11.2. Созданию комфортных и безопасных условий труда молодым специалистам, оснащению рабочего места всем необходимым для выполнения должностных обязанностей;
- 7.11.3. Повышению профессионального уровня и квалификации молодых специалистов;
- 7.11.4. Формированию кадрового резерва на руководящие должности;
- 7.11.5. Установлению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов;
- 7.11.6. Созданию советов, клубов, комиссий по работе с молодежью в учреждениях образования, профсоюзных организациях с целью привлечения внимания к существующим проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями;
- 7.11.7. Изучению, обобщению и распространению наиболее эффективных педагогических практик для профессионального развития педагогов;
- 7.12.8. Организации и проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обучающих семинаров, конференций.
- 7.13. Профсоюз:
 - 7.13.1. Способствует повышению правовой, финансовой грамотности и социальной защищенности молодых педагогов;
 - 7.13.2. Координирует участие молодого специалиста в деятельности районного «Молодежного совета»;
 - 7.13.3. Создает условия для организации активного досуга молодых педагогов, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.
- 7.14. Стороны рекомендуют:
 - 7.14.1. Предоставлять молодому специалисту – члену Совета (клуба) молодых специалистов, молодежной комиссии профсоюзных организаций свободное время с сохранением среднего заработка в порядке, устанавливаемом территориальным соглашением, коллективным договором, для выполнения общественно значимой работы в интересах молодых специалистов;
 - 7.14.2. Практиковать в образовательной организации методическое сопровождение молодых специалистов, в том числе институт наставничества, устанавливать педагогам -наставникам стимулирующие выплаты, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами организации;
 - 7.14.3. Предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах организации меры материальной и иной поддержки молодых специалистов;
 - 7.14.4. Компенсировать молодым специалистам частично оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях;
 - 7.14.5. Предоставлять работнику дополнительные дни отдыха при выписке новорожденного из роддома;
 - 7.14.6. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны согласились в том, что:

8.2. Аттестация педагогических работников проводится в двух случаях:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в обязательном порядке;
- в целях установления квалификационной категории по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава).

8.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в 5 лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями;

8.3.1. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

8.3.2. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

8.3.3. Руководитель образовательного учреждения в начале учебного года издает распорядительный акт, в котором определен список педагогических работников, подлежащих аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям в течение текущего учебного года, а также даны соответствующие поручения по подготовке представлений в аттестационную комиссию, по ознакомлению с ними педагогических работников и другие необходимые распоряжения;

8.3.4. Работодатель при направлении представления в аттестационную комиссию должен ознакомить с ним работника, дата проведения его аттестации не может быть назначена ранее, чем через месяц после ознакомления работодателем работника с представлением;

8.3.5. Информации о дате, месте и времени проведения аттестации, которая проводится с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, доводится работодателем до сведения педагогического работника письменно не позднее, чем за месяц до начала аттестации. Факт ознакомления с такой информацией удостоверяется подписью работника с указанием соответствующей даты;

8.3.6. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Заседание аттестационной комиссии организации считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа членов аттестационной комиссии организации;

8.3.7. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия организации принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).
- 8.3.8. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:
- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - лица, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
 - беременные женщины;
 - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - педагогические работники, отсутствовавшие более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.
- 8.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория;
- 8.4.1. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия продлению не подлежит, кроме отдельных случаев, регламентируемых приказами Министерства просвещения Российской Федерации (в связи с угрозой распространения новой коронавирусной инфекции COVID-19);
- 8.4.2. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, в которых указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию;
- 8.4.3. Заявления педагогических работников о проведении аттестации рассматриваются аттестационными комиссиями в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:
- определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
 - осуществляется письменное уведомление педагогических работников о сроке и месте проведения их аттестации.
- 8.4.4. Период, в течение которого может проводиться аттестация педагогического работника, т.е. со дня ее начала по графику до дня принятия решения аттестационной комиссии, не может превышать двух месяцев;
- 8.4.5. Педагогические работники могут претендовать на установление первой квалификационной категории без предварительного прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- 8.4.6. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации;
- 8.4.7. Не допускаются ограничения по прохождению аттестации для установления первой или высшей квалификационных категорий беременными женщинами, женщинами, находящимися в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком;

- 8.4.8. Результаты участия обучающихся и воспитанников в республиканских, всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях учитываются для оценки деятельности в рамках аттестации педагогических работников. Отсутствие возможностей участия обучающихся и воспитанников в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям;
- 8.4.9. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника;
- 8.4.10. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:
- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
 - отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).
- 8.4.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории;
- 8.4.12. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность);
- 8.4.13. Не допускается увольнение работника вследствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- 8.4.14. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.5. Стороны признают, что в соответствии с положениями раздела VIII Отраслевого Соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы:
- 8.5.1. При прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию предусмотрена упрощенная форма профессиональной экспертизы – оценка информационной карты, без прохождения вариативных аттестационных процедур и защиты системы педагогической деятельности, для следующих категорий педагогических работников:

8.5.2. Награжденные государственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия Российской Федерации, государственные награды или звания Республики Бурятия, независимо от года награждения: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством», медаль «За вклад в развитие образования», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный деятель науки РФ», «Заслуженный работник физической культуры РФ», «Отличник физической культуры и спорта РФ», «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник сферы образования РФ», «Отличник физкультуры и спорта РФ», «Народный учитель РБ», «Заслуженный учитель РБ», «Заслуженный работник образования РБ», «Заслуженный работник физической культуры РБ», «Заслуженный деятель науки РБ», «Заслуженный работник культуры РБ», знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта РФ», нагрудный знак «За достижения в культуре РФ», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;

8.5.3. Победители Всероссийских конкурсов профессионального мастерства, учредителем которых является Министерство науки и высшего образования;

8.5.4. Победители республиканских конкурсов профессионального мастерства;

8.5.5. Педагогические работники, получившие ученую степень, соответствующую профилю работы;

- победителей регионального этапа и участников российского этапа конкурсов профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях дополнительного образования;
- победителей, призеров (I, II, III места) олимпиад, конкурсов и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, утвержденных Министерством просвещения Российской Федерации (приказ №715 от 11 декабря 2020 г.);

8.5.6. Эксперты, проработавшие не менее трех лет в межаттестационный период в составе экспертных групп при Аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Бурятия.

8.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитываются в течение срока их действия:

- 8.6.1. При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- 8.6.2. При возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе;
- 8.6.3. При переходе из негосударственной образовательной организации, а также организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации, при условии, если аттестация этих работников или установление соответствия занимаемой должности осуществлялись в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 8.6.4. При переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую образовательную организацию;
- 8.6.5. При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, указанных в Приложении 1 Отраслевого Соглашения по организациям сферы образования Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы.
- 8.7. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливается оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 8.8. Работодателю рекомендуется:
- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
 - осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
 - направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации лицом, не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

- 9.1. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников,

оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Координирует деятельность образовательной организации, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала учреждения, рынка педагогического труда, на востребованность и конкурентоспособность педагогической профессии;

9.2.2. Принимает организационные меры по предупреждению массовых сокращений численности работников организации, по качественному совершенствованию кадрового состава, по снижению текучести.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

9.3.1. Представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и в иных случаях.

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованной ликвидации образовательной организации, сокращения рабочих мест.

9.3.2. При ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодателем принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10% работников в течение 90 календарных дней.

9.3.3. При возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации, работодатель обязан своевременно не менее чем за три месяца и в полном объеме представлять информацию органам службы занятости и выборному профсоюзному органу.

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

9.3.5. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки обучения определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.3.6. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

9.3.7. Осуществлять дополнительное профессиональное образование по программам переобучения граждан предпенсионного возраста в соответствии с востребованными навыками и компетенциями.

9.3.8. Работодатель и профком совместно содействуют участию педагогов в районных конкурсах педагогического мастерства "Педагог года".

9.4. Стороны рекомендуют:

9.4.1. Производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

9.4.2. Предупреждать работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы. Порядок предоставления определяется коллективным договором организации.

9.4.3. Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности штатов, или список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

9.4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

9.4.5. Вносить в коллективные договор положения, в соответствии с которыми при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, внештатные правовые и технические инспекторы труда;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

9.5. Стороны договорились:

9.5.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

9.5.2. При появлении новых рабочих мест в УДО, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из УДО в связи с сокращением численности штата.

Х. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны пришли к соглашению:

10.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДДТ.

10.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДДТ.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов, младших воспитателей и поваров.

10.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

10.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

10.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ.

10.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

10.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

ХІ. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

11.1. Работодатель и профком:

11.1.1. Добиваются реализации норм трудового законодательства в части обеспечения за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачи работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предусматривают финансирование медицинских профосмотров, в т.ч. организует прохождение обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников в

соответствии с правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности.

11.1.2. Содействуют:

- созданию в трудовых коллективах на паритетных началах комитетов (комиссий) по охране труда, проведению выборов уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов во всех образовательных организациях, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественно значимой работы (приказ Минтруда РФ от 19.08.2016г № 438 Н);
- ежегодному заключению соглашения по финансированию мероприятий по охране труда в образовательных организациях;

11.1.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодателем, в случае достижения численности работников выше 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или имеющего опыт в этой области (ст.217 ТК РФ).

11.1.4. Стороны реализовывают превентивные мероприятия по выводу работников из вредных условий труда, организации рабочего места в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и использование в работе Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 г. №181н.

11.2. Работодатель:

- 11.2.1. Определяет основные направления охраны труда в образовательных организациях и закладывает средства на их реализацию;
- 11.2.2. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников отрасли и обучающихся, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. По запросам профкома предоставляет результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний;
- 11.2.3. Осуществляет организационно-методическое обеспечение, координацию и контроль за соблюдением законодательства по охране труда.
- 11.2.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 11.2.5. Осуществляет контроль по обеспечению безопасных условий труда в организации подготовленными специалистами по охране труда или привлекаемыми по гражданско-правовому договору.
- 11.2.6. Обеспечивает участие организации в ежегодном республиканском конкурсе на звание «Лучшая организация работ по охране труда» в соответствии с постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.02.2014 г. №38 «О проведении республиканского конкурса «Лучшая организация работ по охране

- труда», а также участвовать во Всероссийских конкурсах по охране труда, проводимых Министерством труда и социальной защиты РФ;
- 11.2.7. Организует совместно с компетентными органами в установленном порядке проведение технической инвентаризации зданий и сооружений образовательных организаций, определяет возможность их дальнейшей безопасной эксплуатации;
- 11.2.8. Принимает меры по обучению сотрудников образовательной организации по вопросам охраны труда не реже 1 раза в три года;
- 11.2.9. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- 11.2.10. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих учреждения по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- 11.2.11. Выделяет средства на выполнение мероприятий на охрану труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников в размере, не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;
- 11.2.12. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работниками;
- 11.2.13. По своей инициативе и (или) по инициативе работников создают и обеспечивают создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 11.2.14. В случае выявления вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах работников образования по результатам специальной оценки условий труда обеспечить требование Трудового кодекса РФ по предоставлению гарантий и компенсаций работникам (дополнительный отпуск, сокращенная продолжительность рабочего времени, повышенная оплата труда);
- 11.2.15. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране для работников с учетом мнения (по согласованию) с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 11.2.16. Проводит со всеми работниками и вновь поступающими на работу, а также при переводе на должность обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 11.2.17. Обеспечение соблюдения работниками требований инструкций по охране труда.
- 11.2.18. Обеспечивает сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 11.2.19. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 11.2.20. Обеспечение прохождения бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 11.2.21. Ведение учета средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

- 11.2.22. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 11.3. Профком:
- 11.3.1. Силами профсоюзного актива оказывает практическую помощь комиссии по охране труда, ответственному за обеспечение безопасности труда образовательной организации в осуществлении контроля за охраной труда, состоянием производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- 11.3.2. Участвует в разработке и согласовывает в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда;
- 11.3.3. Развивает и совершенствует институт осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда, уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссий по охране труда образовательной организации, оказывает помощь при осуществлении ими деятельности, направленной на укрепление безопасности труда;
- 11.3.4. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области охраны труда, при сокрытии несчастных случаев на производстве;
- 11.3.5. Предъявляет работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 11.3.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на производстве;
- 11.3.7. Организует физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- 11.3.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 11.4. Стороны способствуют:
- 11.4.1. Организации и контролю проведения специальной оценки условий труда в образовательных организациях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н;
- 11.4.2. Назначению лиц, ответственных за вопросы охраны труда в образовательных организациях;
- 11.4.3. Использованию возможности возврата части страховых взносов (до 20%) на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приказ Минздравсоцразвития РФ от 11.02.2011г. №101н);
- 11.4.4. Реализации мероприятий по организации обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знания ими требований охраны труда, утвержденные распоряжением Правительства Республики Бурятия от 18.04.2014 № 215-р.

ХII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

- 12.1. Стороны содействуют деятельности работодателю и его представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:
- 12.1.1. Соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, их выборных органов, способствуют их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в образовательных организациях.
 - 12.1.2. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счета профсоюзных организаций. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов организаций одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организаций. Задержка перечислений средств не допускается.
 - 12.1.3. Включают председателя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав соответствующих коллегиальных органов, органов, осуществляющих управление в сфере образования, органов управления образовательной организацией.
 - 12.1.4. Предоставляют выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в соглашениях, коллективных договорах.
Работодатель предоставляет возможность для размещения информации в доступном месте.
 - 12.1.5. Выделяют средства (из средств, полученных от приносящей доход деятельности) на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективах.
 - 12.1.6. Содействуют осуществлению членами комиссии по охране труда от профкома контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством.
 - 12.1.7. Не препятствуют посещению представителями выборного профсоюзного органа образовательной организации, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.
 - 12.1.8. Предоставляют профсоюзному органу по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и быта, оплаты труда, другим социально-экономическим вопросам.
 - 12.1.9. Содействуют профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности

Профсоюза по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников.

12.2. Стороны договорились:

12.2.1. Признают гарантии работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы:

- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе Съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом; заседаний выборных коллегиальных органов территориальных, первичных организаций Профсоюза, семинаров, краткосрочной профсоюзной учебы.
- работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.2.2. Обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.2.3. Подтверждают, что работа председателя профсоюзной организации и членов выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, членам выборного профсоюзного органа, могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) из фондов иных стимулирующих выплат за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др.

12.2.4. Ходатайствуют о представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также принимают совместные решения об их награждении ведомственными знаками отличия; рекомендуют администрациям образовательных организаций и соответствующим профсоюзным органам применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников, актива.

12.2.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)

12.3. Работодатель признает:

- 12.3.1. Независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.
- 12.3.2. Недопустимость дискриминационных деяний (ограничение социально-трудовых прав, не продвижение по работе, оплата труда, занятие должности и т.д.), связанных с принадлежностью к Профсоюзу.
- 12.3.3. Право профкома на получение бесплатно и беспрепятственно информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государственной власти. В случае не предоставления информации виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
- 12.3.4. Право профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13. Профком обязуется:

- 13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года № 1073 и ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, а случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно на счет первичной профсоюзной организации.
- 13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части педагогических работников учреждения, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 13.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 13.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 13.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 13.11. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 13.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 13.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 13.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого заболевания малообеспеченным сотрудникам.
- 13.15. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении.
- 13.16. Принимать участие в работе комиссий по охране труда, по расследованию несчастных случаев на производстве, по специальной оценке условий труда, проверке знаний работниками требований охраны труда.
- 13.17. Заключать с работодателем ежегодные соглашения по улучшению условий и охраны труда.
- 13.18. Согласовывать инструкции по охране труда.
- 13.19. Участвовать в проведении дней охраны труда и других мероприятий по охране труда.
- 13.20. Выдавать работодателю предложения по улучшению условий и охраны труда, по привлечению к дисциплинарной ответственности нарушителей требований охраны труда.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 14.1. Стороны договорились:
 - 14.1.1. Руководитель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения сотрудников учреждения, обязывает их содействовать реализации коллективного договора после согласования.

- 14.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 14.2. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами .
- 14.2.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива в конце учебного года.
- 14.2.2. Стороны обязуются 1 раз в год информировать друг друга о ходе выполнения взятых на себя обязательств.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 15.1. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.
- 15.2. При изменении структуры организации коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.
- 15.3. Работодатель и председатель профкома обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективности договора.

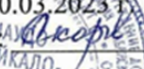
XVI. Приложения к коллективному договору

- Приложение №1 - Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ;
- Приложение № 3 – Перечень должностей работников, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств;
- Приложение № 4 – Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск.

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Байкало-Кударинский дом детского творчества»
МО «Кабанский район» Республики Бурятия

СОГЛАСОВАНО:
на заседании ПК
Протокол № 2 от 27.03.2023
Председатель ПК
 /Мурвьева Т.И./

ПРИНЯТО:
на общем собрании работников
Протокол № 2 от 27.03.2023

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МАУДО «Байкало-Кударинский ДДТ»
№ 17 от 30.03.2023 г.
Директор:  /Скорикова О.Ф./



Правила
внутреннего трудового распорядка
в МАУ ДО «Байкало-Кударинский дом детского творчества»

с. Кудара, 2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего распорядка (далее – Правила) разработаны на основе следующих нормативных документов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 07.10.2022) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.10.2022);
- Приказ Минобрнауки России от 09.11.2018 № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (с изменениями на 30 сентября 2020 года);
- Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2021 года N 2 «Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 1.2.3685-21 "Гигиенические нормативы и требования к обеспечению безопасности и (или) безвредности для человека факторов среды обитания"
- Устав Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Байкало-Кударинский дом детского творчества» МО «Кабанский район» РБ (далее – МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ»), утвержденный Постановлением Администрации МО «Кабанский район» РБ от 01.02.2017 № 63.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

1.3. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности администрации и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.4. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» по согласованию с выборным профсоюзным комитетом МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ».

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» и согласовываются с профсоюзным комитетом МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» (ст.190 ТК РФ)

1.6. Каждый работник учреждения несет ответственность за качество образования и его соответствие дополнительной общеобразовательной программе, которую реализует, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.7. Индивидуальные обязанности вновь принятых работников предусматриваются в заключаемых с ним трудовых договорах (раздел III, глава 10-13 ТК РФ).

1.8. Текст Правил внутреннего трудового распорядка обязателен для ознакомления всех работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ»

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Для работников МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» работодателем является директор, который осуществляет прием на работу и увольнение.

2.2. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, решение о продлении контракта или его расторжении принимается

директором учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.3. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.4. К педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговора суда;

- Федеральным Законом от 01.04.2012 № 27-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального Закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и ст. 331 и 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации» запрещен допуск к педагогической деятельности, а также к трудовой деятельности в сфере образования и воспитания несовершеннолетних лиц, имеющих (имевших) судимость за преступления против основ конституционного строя и безопасности государства, предусмотренные Главой 29 Уголовного кодекса Российской Федерации.

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

- по медицинским показаниям;

Перечни соответствующих медицинских противопоказаний устанавливаются законом.

2.5. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

- предоставить справку из органов внутренних дел об отсутствии судимости и факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (основание статья 65 ТК РФ);

- медицинское заключение о состоянии здоровья (санитарная книжка, установленного образца);

- паспорт;

- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ о соответствующем образовании.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.6. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и представителем администрации.

С учетом дополнения части первой статьи 83 ТК РФ пунктом 13 трудовой договор подлежит прекращению в связи с возникновением оснований, исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, ограничение на занятие определенными видами трудовой деятельности.

2.7. После подписания трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.8. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

— ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

— ознакомить работника с настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья обучающихся, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10. На каждого работника учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в учреждении бессрочно.

2.11. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно администрацию учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по учреждению.

2.12. В день увольнения администрация выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники учреждения обязаны:

— работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» обязанности, возложенные на них Уставом МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

— соблюдать дисциплину труда — основу порядка в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ», вовремя приходить на работу за 20 минут до начала учебных занятий, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, проводить занятия согласно утвержденной образовательной программе, воздерживаться от действий, мешающих

другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- ответственный дежурный педагог дополнительного образования начинает свое дежурство по ДДТ за 1 час до начала занятий;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;
- конкретные обязанности педагога дополнительного образования определяются должностной инструкцией, разработанной с учетом условий работы МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» утвержденной директором и согласованной с председателем профсоюзного комитета;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять имущество МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения учебных занятий, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.3. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается в рабочее время:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- присутствие на занятиях детских объединений посторонних лиц (либо только с разрешения администрации), посторонние лица могут присутствовать во время занятий в кабинете только с разрешения директора и его заместителей. Вход в кабинет после начала занятия разрешается только директору учреждения, его заместителям;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

3.4. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы, заменять друг друга без ведома администрации учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещениях и на территории учреждения.

3.5. В случае изменения расписания, педагоги обязаны в письменной форме уведомить об этом непосредственно руководителя не менее чем за один день

IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация учреждения обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- создавать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать замечания работников;
- правильно организовывать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;
- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников учреждения;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;
- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- создавать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- своевременно производить ремонт учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- обеспечивать сохранность имущества учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- оборудовать учебные кабинеты мебелью, техническими средствами;
- создавать условия и оборудовать помещение для питания и отдыха работников;
- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к

повседневным нуждам работников учреждения.

4.2. Администрация учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

V. ПРАВА

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят, раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

6.1. Время начала и окончания ежедневной работы в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием при соблюдении установленной продолжительности рабочего времени за неделю (ст.91 ТК РФ).

Общим выходным днем является воскресенье, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В связи с производственной необходимостью занятия обучающихся и мероприятия могут проводиться в любой день недели, включая воскресные и каникулы. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Время перерыва определяется администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом. Директор и его заместитель обязаны обеспечить учет рабочего времени всех работников.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Режим работы директора и его заместителей, определяется графиком таким образом, чтобы в основное время функционирования учреждения руководящие работники находились на рабочих местах.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

— объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

— объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении количества обучающихся.

6.3. Администрация учреждения обязана вести учет рабочего времени - явка работников учреждения на работу и ухода с работы.

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть, объявлен работникам под расписку, и вывешен на видном месте, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.5. Привлечение отдельных работников учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора учреждения.

6.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.7. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе.

6.8. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляется в период летних каникул.

6.9. Предоставление отпуска директору МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по учреждению.

6.11. Общие родительские собрания созываются по усмотрению директора МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ», в детских объединениях - по усмотрению руководителей детских творческих объединений.

6.12. Заседания педагогического совета и общие собрания трудового коллектива должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские - не более полутора - двух часов.

6.14. Расписание учебных занятий творческого объединения составляет педагог дополнительного образования с учетом педагогической нагрузки, целесообразности и соблюдения санитарно-гигиенических норм. Продолжительность учебного часа в МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» 45 минут, для детей дошкольного возраста 30 минут, перерыв между занятиями не менее 10 минут перерыв между занятиями разных объединений в одном помещении должен составлять не менее 10 минут. В группах учащихся с 14 лет допускаются перерывы через два учебных часа.

VII. ПООЩЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

— объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

- премирование;
- награждение почетной грамотой.

В МАУ ДО «Байкало-Кударинский ДДТ» могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

За прогул (в том числе за отсутствие на рабочем месте более трех часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация учреждения применяет дисциплинарное взыскание, предусмотренное выше. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования, в пределах предоставленных им прав.

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

- 8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.
- 8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.
- 8.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.
- 8.11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под расписку.

**Перечень профессий и должностей,
дающих право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ**

1. К профессиям и должностям, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ, относятся:

- уборщик служебных помещений,
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,

Пункт Типов ых отрасл евых норм	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплект ы)
171	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 6 12
135	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Очки защитные Респиратор	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа

2. Обеспечение спецодеждой и СИЗ осуществляется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» и нормами, установленными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Постановлением Минтруда РФ от 31.12.1997 № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых

отраслевых нормах бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам, осуществляющим наблюдения и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО)), Приказом Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики» и Постановлением Минтруда РФ от 25.12.1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»

От работодателя:

От работников:

Директор _____ /Скорикова О.Ф./
Т.И./

Председатель ПК _____ /Муравьева

«__» _____ 2023 г.

**Перечень должностей работников, которым предусмотрена
выдача смывающих и обезвреживающих средств**

1. К профессиям и должностям, которым предусмотрена выдача смывающих и обезвреживающих средств, относятся все работники ДДТ: директор, методист, педагог-организатор, заведующий хозяйством, педагог дополнительного образования, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и обезвреживающих средств, составляются службой охраны труда (специалистом по охране труда). Указанный перечень рабочих мест и список работников формируются на основании типовых норм и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда с учетом особенностей существующего технологического процесса и организации труда, применяемых сырья и материалов.

2. На основании Приказа от 17 декабря 2010 года N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями на 23 ноября 2017 года)

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом согласно норматива: 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах), 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах). Выдача работникам жидких смывающих и обезвреживающих средств, расфасованных в упаковки емкостью более 250 мл, может осуществляться посредством применения дозирующих систем, которые размещаются в санитарно-бытовых помещениях. Пополнение или замена емкостей, содержащих смывающие и обезвреживающие средства, осуществляется по мере расходования указанных средств. Не допускается замена мыла или жидких моющих средств агрессивными для кожи средствами (органическими растворителями, абразивными веществами (песок, чистящие порошки и т. п.), каустической содой и др.). Смывающие и обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

Ответственность за своевременную и в полном объеме выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с типовыми нормами, за организацию контроля правильности их применения работниками, а также за хранение смывающих и (или) обезвреживающих средств возлагается на заведующего хозяйством.

Выдача работникам (наличие в санитарной комнате) смывающих и обезвреживающих средств, в том числе иностранного производства, допускается только в случае подтверждения их соответствия государственным нормативным требованиям

декларацией о соответствии или сертификатом соответствия, оформленными в порядке, установленном действующим законодательством. Приобретение смывающих и обезвреживающих средств, не имеющих декларации о соответствии или сертификата соответствия либо имеющих декларацию о соответствии или сертификат соответствия, срок действия которых истек, не допускается.

Государственный надзор и контроль за соблюдением работодателем стандарта осуществляется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

От работодателя:

Директор _____/Скорикова О.Ф./
Т.И./

От работников:

Председатель ПК _____/Муравьева

«__» _____ 2023 г.

**Перечень должностей работников,
которым предоставляется дополнительный отпуск**

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются ([ст. 116 ТК РФ](#)):

- работникам с ненормируемым рабочим днем - минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет 3 календарных дня ([ст. 119 ТК РФ](#)): директор, заведующий хозяйством;
- работникам, занятым на работах с вредными/опасными условиями труда (положен работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки рабочих мест признаны вредными (2, 3 или 4 степени) или опасными ([ст. 117 ТК РФ](#)), составляющий, как минимум, 7 календарных дней): согласно СОУТ ДДТ - нет;
- работникам, трудящимся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях составляет 8 календарных дней за работу в районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате: директор, методист, педагог-организатор, педагоги дополнительного образования, заведующий хозяйством, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений;

От работодателя:

Директор _____/Скорикова О.Ф./
Т.И./

От работников:

Председатель ПК _____/Муравьева

«__» _____ 2023 г.

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
МАУДО «Байкало-Кударинский дом детского творчества» с. Байкало-Кудара МО «Кабанский район» РБ

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта РФ	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
21	10	-	респ. Бурятия	Кабанский	85.41	образ	муниц
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
29.05.2023г.		29.05.2023г.		29.05.2026г.		3 года	
Стороны коллективного договора, представители							
от работников: Муравьева Татьяна Ивановна				от работодателя: Скорикова Ольга Федоровна			
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	раздел 5					
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавка к базовым должностным окладам	Доплаты к базовым должностным окладам	
		раздел 6	не ниже МРОТ раздел 6	раздел 6	раздел 6	раздел 6	
	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
	Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда		На работах с ненормированным рабочим днем		В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.	
		раздел 5		раздел 5		раздел 5	
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников	
		раздел 9		раздел 6		раздел 9	
	Охрана труда	раздел 11					
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации раздел 7	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий	
раздел 11		раздел 11		раздел 7			
Другие мероприятия	раздел 1, 2, 3, 4, 8, 10, 12, 13, 14, 15; ПВТР и приложения 1-10						

Первый заместитель Руководителя
Администрации МО «Кабанский район»



Г.В. Осетров