

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА» МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ВЫСЕЛКОВСКИЙ РАЙОН

на 2023 – 2026 годы

с «06» декабря 2023 г. до «05» декабря 2026 г.

Коллективный договор принят
на собрании первичной
профсоюзной организации
МАУДО ЦДТ МО Выселковский район
район
Протокол № 7 от «04» декабря 2023 г.



Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район

С.Н. Довских



Председатель профсоюзного
комитета

О.С. Радькова

Подпись

станция Выселки
2023 год

Отдел трудовых отношений, охраны труда
и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК ЦЗН Выселковского района
Учредительский регистрационный документ, оговорки

Дата 05.12.2023. КДМ №6

подпись

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Выселковский район (далее Центр).

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Центра Донских Светланы Николаевны (далее работодатель);

работники Центра в лице их представителя первичной профсоюзной организации - председателя первичной профсоюзной организации (далее выборный орган первичной профсоюзной организации) Радьковой Ольги Семеновны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Центра, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества Центра, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающимся деятельности работников Центра, предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность Центра, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, изменения типа, реорганизации Центра в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее работодателем.

При реорганизации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Центра коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 6 декабря 2023 г. (статья 43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- применять профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, Социальный фонд России; формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее сведения о трудовой деятельности) и направлять ее в установленном порядке, за отчетный месяц не позднее 15 числа следующего месяца, а в случаях приема на работу и увольнения работника не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах территориального органа (обособленного подразделения) Социального фонда России;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372

ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников Центра;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой 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 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передает работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных)

обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- 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 Центре показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;

- условия труда на рабочем месте

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем часть 2 статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- иностранные агенты в силу статьи 11 пункта 9 Федерального закона № 255 ФЗ от 14 июля 2022 (редакция от 24 июля 2023) "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" в соответствии с которым образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами.

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, 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.

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

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

2.4.3. Работодатель, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и

учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Центра, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупредить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за три месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставить, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время (один час в неделю), для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.4.8. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

желанию, помимо оснований, предусмотренных статьей 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.4.10. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, работодатель, в порядке со статьей 312.9 ТК РФ, осуществляет перевод работников на дистанционную работу.

Работодатель, при выполнении работы работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно - технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику.

Регулирование трудовых отношений работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о временной дистанционной (удаленной) работе, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.11. В целях регулирования вопросов профессиональной этики педагогических и иных работников в Центре принимается Положение о нормах профессиональной этики работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.5.2. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (пункт 5 статьи 2 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности").

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (на которых в соответствии с законодательством трудовые книжки ведутся), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам Приложение № 2 (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ).

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

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

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

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

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим

профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

3.6. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Стороны исходят из того, что:

3.7.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.7.2. В соответствии с краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию, в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления работодателя, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога.

К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получивших почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;
- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет).

В случае, когда педагог, имеющий квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8. Стороны совместно:

3.8.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников Центра.

3.8.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников.

3.8.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для работодателя, заместителей работодателя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

4.3. Для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания при 40 часовой рабочей неделе устанавливается для мужчин: начало работы в 8 час.00 мин., окончание работы в 17 час. 12 мин. (понедельник, вторник, среда, четверг), начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы в 16 час. 12 мин. (пятница), перерыв для отдыха и питания с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

На основании статьи 92 ТК РФ, Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» № 298/3-1 от 01 ноября 1990 г. и отнесения района к категории сельской местности установить для женщин 36 часовую рабочую неделю.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания при 36 часовой рабочей неделе устанавливается для женщин: начало работы в 8 час.00 мин., окончание работы в 16 час. 30 мин. (понедельник, вторник, среда, четверг), начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы в 15 час. 00 мин. (пятница), перерыв для отдыха и питания с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья

93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 февраля 2005 № 836 КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 ТК РФ).

4.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеразвивающим образовательным программам, сокращения количества групп) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 4.7. настоящего раздела.

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

4.9. 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.

4.10. Продолжительность рабочей недели с выходными днями устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и трудовыми договорами.

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, длительные перерывы между занятиями допускаются только по письменному заявлению педагога.

Рабочее время педагогов, в период учебных занятий, определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на педагогов в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеразвивающей 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 работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Центра может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 99 ТК РФ).

4.14. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее семи календарных дней (статья 119 ТК РФ).

4.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двукратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат или по желанию работника день оплачивается в одинарном размере и

предоставляется другой оплачиваемый день отдыха (период для расчета среднего дневного заработка один год).

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.16. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой (статьи 60, 97, 99 ТК РФ).

4.17. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (статья 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

4.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних, инвалидов (статьи 259, 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в

ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях (статьи 96, 99, 259 ТК РФ).

4.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, но не менее 30 минут и не более 2 часов, который в рабочее время не включается.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов (часть 1 статьи 108 ТК РФ).

4.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, работодателя, заместителей работодателя, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Педагогам дополнительного образования, методистам, работодателю, заместителям работодателя, педагогу-психологу, педагогам-организаторам предоставляется отпуск продолжительностью 42 дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней, несовершеннолетним 31 календарный день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, 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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.21. 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 две недели до наступления календарного 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.

4.22. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет), один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

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

4.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается на срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях 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.

4.25. 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 (42 календарных дня).

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.27. Стороны договорились:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по

контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

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

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации до двух месяцев;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования,

устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (статья 174 ТК РФ).

4.27.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением среднего заработка:

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 40 календарных дней;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения государственной итоговой аттестации до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования (статья 174 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по их усмотрению, однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году, график предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК РФ). Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.27.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам, участвующим в охране общественного порядка (в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267 КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае") 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) один календарный день;

- рождения внуков три календарных дня;

- бракосочетания детей работников три календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации пять календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу три календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника три календарных дня;

- бракосочетания работника (впервые) три календарных дня;
- похорон близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) три календарных дня.

4.27.4. Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;
- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

4.28. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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.

4.29. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится не менее чем в двойном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха. Период для расчета размера среднего заработка работника один год.

4.30. Работникам, оплата труда которых производится по графику сменности, за нерабочие праздничные дни (новогодние, майские праздники и др.), в которые они привлекались к работе, заработная плата выплачивается в двойном размере.

V. Оплата и нормирование труда

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается (статья 132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Днями выплаты заработной платы являются: 4 и 19 число каждого месяца. Выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем производить накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (статья 135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 3), разработанного в соответствии

с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 г. № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район», в соответствии с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 9 ноября 2022 г. № 1374 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского район» в редакции Постановления администрации муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2023 года № 1683.

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

5.1.4. Ежемесячная выплата стимулирующего характера в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от 3 марта 2010г. № 1911), производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником, и начисляется дополнительно после расчета заработной платы в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.5. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения);

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук (со дня принятия Министерства образования и науки РФ решения о выдаче диплома).

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.6. Минимальный размер заработной платы работников Центра устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации проводит с начала календарного года, индексацию на 4% на основании постановления главы администрации МО Выселковский район, с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги.

Изменение тарифных ставок (окладов) в связи с повышением индекса потребительских цен на товары и услуги проводится по всем категориям работающих одновременно.

Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда (статья 134 ТК РФ).

5.1.7. Выплаты доплат за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.8. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы.

Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

5.1.9. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 3, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.1.10. В целях материальной поддержки педагогических работников сохранять (до одного года) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Центра или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- перед наступлением пенсионного возраста;
- возобновления педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.1.11. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников Центра, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Центра и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Центра;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Центра;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Центра (Приложение № 3).

VI. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Осуществляет меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для педагогических работников Центра и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских образовательных организациях, а также педагогическим работникам Центра, ушедшим на пенсию (по предоставлению соответствующих документов по оплате коммунальных платежей).

6.1.3. Выплачивает, увольняемому работнику, при расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников, выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения, средний месячный заработок за уволенным

работником сохраняется в течение третьего месяца, со дня увольнения, по решению органа службы занятости населения (статья 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.1.5. Оказывает работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами (из фонда экономии заработной платы).

6.1.6. Оказывает материальную помощь в размере 10 000 рублей лицам, проработавшим в организации не менее десяти лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата (из фонда экономии заработной платы).

6.1.7. Оказывает материальную помощь в размере 1000 рублей работникам, достигшим 55 летнего (женщинам) и 60 летнего возраста (мужчинам) из фонда экономии заработной платы.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Центра.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и их детей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Разрабатывать и внедрять систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности.

В целях совершенствования системы управления охраной труда руководствоваться программой «нулевого травматизма», разработанной в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социального развития Краснодарского края.

7.1.3. Заключать ежегодно, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, Соглашение по охране труда (Приложение № 4).

7.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку рабочих мест по условиям труда, проведение медицинских осмотров, а также на мероприятия, направленные на развитие

физической культуры и спорта из всех источников финансирования в размере не менее 2, 0 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание Центра.

7.1.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Социального Фонда России (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

Ежегодно информировать трудовой коллектив о расходовании средств социального страхования.

7.1.6. Осуществлять обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты не реже одного раза в три года, другие ежегодно).

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессий, в соответствии со штатным расписанием, и согласовывать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и профессиональных рисков на рабочих местах.

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных психиатрических осмотров работников Центра.

7.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 5,6).

7.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников Центра (Приложение № 7).

7.1.13. Проводить совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда

для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.1.15. Обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников.

7.1.16. В случае отказа работника от работы, при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставлять ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производить оплату, возникшего по этой причине, простоя в размере среднего заработка.

7.1.17. Обеспечивать прохождение работниками диспансеризации один раз в три года (в возрасте от 18 до 39 лет включительно) и ежегодно (в возрасте 40 лет и старше), а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27 апреля 2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.18. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.1.19. Обеспечивает расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев.

7.1.20. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.1.21. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о

предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. Данное информирование происходит в виде ознакомления с локальными актами Центра под личную подпись работников.

7.1.22. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

Проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ инфицированных.

Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ инфицированным и больным СПИДом работников, не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ инфицированных (рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.).

Размещать в помещениях и на территории Центра, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

7.1.23. В области пожарной безопасности работодатель обязан:

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению. Обеспечить доступ на территорию, в здания, сооружения и иные объекты Центра представителям надзорных органов пожарной безопасности в целях проведения контроля противопожарного режима. В этой связи работодатель обязан:

- обеспечить разработку инструкций о мерах пожарной безопасности, а также по работе систем противопожарной защиты и средств пожаротушения;

- установить в Центре противопожарный режим (правила поведения людей во время пребывания в Центре, порядок содержания помещений требованиям пожарной безопасности);

- назначить ответственных лиц за пожарную безопасность, за эксплуатацию и исправное техническое состояние систем вентиляции, отопления, электроустановок, противопожарной защиты, средств связи и пожаротушения, установок пожарной автоматики и систем оповещения людей при пожаре;

- включить в функциональные обязанности должностных лиц решение вопросов пожарной безопасности, исходя из возложенных производственных задач;

- обеспечить объект системами противопожарной защиты, средствами пожаротушения, связи и содержать их в исправном состоянии и постоянной готовности;

- организовать для работников противопожарную подготовку (инструктаж, обучение), определить ответственное лицо, сроки, место и порядок их проведения;

- установить порядок учета лиц, прошедших противопожарный инструктаж и обучение, не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж;

- проводить противопожарную пропаганду;

- организовать профилактическую работу, проведение мероприятий, направленных на обеспечение пожарной безопасности людей, защиту материальных ценностей в случае пожара;

- обеспечить Центр планом эвакуации, инструкцией, определяющей действие персонала при пожаре и обеспечение быстрой и безопасной эвакуацией людей, проводить не реже одного раза в полугодие практические тренировки эвакуации при возникновении пожара;

- организовать соблюдение требований пожарной безопасности, выполнение предписаний надзорных органов;

- незамедлительно сообщать в правоохранительные органы о неисправностях имеющихся средств противопожарной защиты, об ухудшении состояния дорог и проездов;

- оказывать содействие пожарному расчету при тушении пожаров, охранным органам в установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно работодателя, заместителя работодателя Центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

7.2.6. Соблюдать требования пожарной безопасности в помещениях и на территории Центра;

7.2.7. При обнаружении пожара немедленно сообщить в пожарную часть;

7.2.8. Нести иные обязанности, установленные федеральными законами, иными нормативно - правовыми актами Российской Федерации в области пожарной безопасности, а также должностными обязанностями в области пожарной безопасности утвержденными локальными актами Центра.

7.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовывать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает (по письменному заявлению работников) ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (статья 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

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

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

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

- привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

- признавать, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного органа первичной профсоюзной организации является значимой для Центра и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Стороны исходят из того, что:

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

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Центре (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Центра, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

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

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников Центра (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

IX. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

9.1. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации создают условия для занятий спортом работников: проведение Дней здоровья, спартакиад.

9.2. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;
- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям, без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации:

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

X. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в

порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (статья 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками Центра с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (статья 51 ТК РФ).

11.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
«__» _____ 20__ №__

Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества» муниципального образования Выселковский
район

1. Общие положения.

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) являются нормативным актом муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Выселковский район (далее Центр).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Центра, иными нормативными правовыми актами и регулируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Правила утверждаются директором Центра (далее работодатель) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Правила четко регламентируют организацию работы всего трудового коллектива Центра, способствуют нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата.

1.5. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем, а также трудовым коллективом в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. К педагогической деятельности в Центр допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее профессиональное образование. Образовательный ценз указанных лиц подтверждается

документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

2.2. Поступающий на основную работу при приеме представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документы об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовке, наличии квалификационной категории, если этого требует работа;
- документы воинского учета для лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию).

2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, 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 незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной

безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 ТК РФ;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

- иностранные агенты в силу статьи 11 пункта 9 Федерального закона № 255 ФЗ от 14 июля 2022 (редакция от 24 июля 2023) "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием" в соответствии с которым образовательная деятельность в отношении несовершеннолетних не может осуществляться организациями, признанными иностранными агентами

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.4. Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют справку с места основной работы с указанием должности, графика работы, квалификационной категории.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись со следующими документами:

- уставом Центра;

- настоящими Правилами;

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- коллективным договором.

2.5. Прием на работу осуществляется в следующем порядке:

- составляется и подписывается трудовой договор;

- издается приказ о приеме на работу, который доводится до сведения нового работника под подпись;

- оформляется личное дело на нового работника (листок по учету кадров, автобиография, копия документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, внутренняя опись документов (имеющихся в личном деле), трудовой договор, копии приказов (о назначении, перемещении, увольнении), различные справки).

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе (на срок не более трех месяцев, а для работодателя его заместителей не более шести месяцев), отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.8. В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

2.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для: беременных женщин, несовершеннолетних, молодых специалистов, для приглашенных на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока испытания, предупредив не менее, чем за три дня в письменной форме с указанием причин (статья 71 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.12. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с законодательством трудовая книжка на работника не ведется).

2.13. Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном законодательством (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.14. Трудовые книжки хранятся у работодателя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц.

2.15. Срочный трудовой договор (статья 59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.16. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты работодателем лишь в случаях, предусмотренных статьями 81, 83 ТК РФ.

2.17. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.18. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.19. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

Если длительность периода трудоустройства уволенного работника превышает один месяц, он вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой ему среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения или его части пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения. За данной выплатой уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу вакантную должность в той же организации, соответствующую квалификации работника, также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Центра работники предупреждаются работодателем персонально, под подпись, не менее чем за два месяца до увольнения (если указанный срок увеличен, указать). Высвобождаемым работникам предоставляется один день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

2.21. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.22. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 2, 3 статьи 72.2. ТК РФ.

2.23. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп, количества учащихся, количества часов работы по учебному плану, изменение дополнительных общеразвивающих образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу,

соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся у него вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ.

2.24. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.25. Расторжения трудового договора по основаниям:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Центра, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном поступке).

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник

отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

2.27. Отстранение от работы (статья 76 ТК РФ).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.28. С 1 января 2020 года работодатель в электронном виде ведет и предоставляет в Социальный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

2.29. Сотрудники Центра, которые отвечают за ведение и предоставление в Социальный фонд России сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом работодателя. Указанные в приказе сотрудники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

2.30. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

2.31. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Центре способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении (в день прекращения трудового договора).

2.32. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя vsldt@yandex.ru. При использовании электронной почты работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;

- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;

- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;

- дата написания заявления.

2.33. В случае, когда в день прекращения трудового договора, сведения о трудовой деятельности выдать работнику невозможно, в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3. Основные обязанности работодателя

3.1. Обеспечить соблюдение требований устава и настоящих Правил.

3.2. Организовать труд педагогов, специалистов, обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией, опытом работы.

3.3. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование. Создать необходимые условия для работы персонала: содержать здание и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение.

3.4. Соблюдать правила охраны труда, строго придерживаться установленного рабочего времени и времени отдыха, осуществлять необходимые мероприятия по технике безопасности и производственной санитарии.

Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

3.5. Обеспечить работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарем для организации эффективной работы.

3.6. Осуществлять контроль за качеством учебно-воспитательного процесса, выполнением дополнительных общеразвивающих образовательных программ.

3.7. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение работы, поддерживать и поощрять лучших работников.

3.8. Обеспечить условия для систематического повышения квалификации работников.

3.9. Совершенствовать организацию труда.

3.10. Обеспечить выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия.

3.11. Своевременно предоставлять отпуска работникам в соответствии с утвержденным графиком.

4. Основные обязанности и права работников

4.1. Каждый работник обязан:

4.1.1. Добросовестно выполнять обязанности (круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала Центра определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами), устав Центра, настоящие Правила.

4.1.2. Соблюдать трудовую дисциплину, установленные нормы труда. требования по охране труда и пожарной безопасности.

4.1.3. Вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя.

4.1.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

4.1.5. Бережно относиться к имуществу Центра, содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещении и на территории Центра.

4.1.6. Нести материальную ответственность за ущерб, который привел к уменьшению имущества Центра или ухудшению его состояния (за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка).

4.1.7. Незамедлительно сообщать работодателю или дежурному администратору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, либо сохранности имущества Центра.

4.1.8. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

4.1.9. Быть всегда вежливыми, внимательными к учащимся, родителям и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса. Быть примером достойного поведения на работе, в быту и общественных местах.

4.1.10. Проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

4.2. Педагог дополнительного образования обязан:

4.2.1. Проводить занятия строго по расписанию, не допуская бесполезной траты учебного времени.

4.2.2. Присутствовать на всех мероприятиях Центра.

4.2.3. Нести ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время образовательного процесса, при проведении мероприятий, экскурсий, походов, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с учащимися и другими работниками Центра; при травмах и несчастных случаях оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно работодателю.

4.2.4. Систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, не реже одного раза в три года, свою профессиональную квалификацию.

4.2.5. Соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма сообщать работодателю.

4.2.6. Воспитывать у учащихся бережное отношение к имуществу Центра.

4.3. Педагогическим и другим работникам Центра запрещается:

4.3.1. Изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы.

4.3.2. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

4.3.3. Курить в помещениях и на территории Центра, проводить торговые операции.

4.3.4. Находиться в помещении Центра в верхней одежде и головных уборах.

4.3.5. Входить в класс после начала занятий разрешается только работодателю и его заместителям, посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения работодателя.

4.3.6. Делать замечания педагогу по поводу его работы во время проведения занятий, в присутствии учащихся.

4.4. Каждый работник имеет право на:

4.4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.4.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии).

4.4.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.4.5. Изменение способа получения зарплаты и замену кредитной организации, в которую работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы работник обязан сообщить работодателю, в письменной форме, не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

В заявлении работник должен указать банковские реквизиты счета: полное официальное наименование банка; адрес банка или филиала банка с указанием индекса; БИК; ИНН/КПП; корреспондентский счет; лицевой счет и ФИО получателя.

Если лицевой счет привязан к карте, работник указывает также номер банковской карты и ФИО держателя карты. Если работник просит перечислять заработную плату на лицевой счет третьего лица, в заявлении нужно указать ФИО лица, которому работодатель будет производить выплаты, а также точную сумму, если работник распорядится перечислять только часть зарплаты другому лицу, и платежные реквизиты.

4.4.6. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.4.7. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.4.8. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.4.9. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

4.4.10. Участие в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором (при его наличии) формах.

4.4.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.4.12. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.4.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.4.14. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.4.15. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.4.16. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных.

4.4.17. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

4.4.18. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных.

4.4.19. Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.4.20. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

4.4.21. Иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

4.4.22. На уважение и вежливое обращение со стороны работодателя, учащихся и родителей.

4.4.23. На повышение разряда и категории по результатам своего труда.

4.4.24. На совмещение профессий (должностей).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим работы Центра определяется «Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников», уставом, коллективным договором, настоящими Правилами и издаваемыми на этой основе приказами работодателя.

5.2. Для всех работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется для женщин из расчета 36 часовой недели, для мужчин 40 часовой недели.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания при 40 часовой рабочей неделе устанавливается для мужчин: начало работы в 8 час.00 мин., окончание работы в 17 час. 12 мин. (понедельник, вторник, среда, четверг), начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы в 16 час. 12 мин. (пятница), перерыв для отдыха и питания с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

На основании статьи 92 ТК РФ, Постановления Верховного Совета РСФСР «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» № 298/3-1 от 01 ноября 1990 г. и отнесения района к категории сельской местности установить для женщин 36 часовую рабочую неделю.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания при 36 часовой рабочей неделе устанавливается для женщин: начало работы в 8 час.00 мин., окончание работы в 16 час. 30 мин. (понедельник, вторник, среда, четверг), начало работы в 8 час. 00 мин., окончание работы в 15 час. 00 мин. (пятница), перерыв для отдыха и питания с 12 час.00 мин. до 13 час.00 мин.

Перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы.

Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

5.5. Учет рабочего времени ведется специалистом по кадрам. До начала работы каждый работник должен отметить свой приход на работу.

5.6. Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению работодателя, оформляется приказом.

5.7. Графики работы утверждаются работодателем и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под подпись и вывешиваются на видном месте не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

5.8. Работа в установленные для работников графиками выходные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Дежурства во вне рабочее время допускаются в исключительных случаях не чаще одного раза в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

5.9. Нормируемая часть рабочего времени для педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для учащихся.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.10. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Центра и настоящими Правилами, регулируется графиками и планами работы и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, совещаний при директоре,

оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных дополнительной общеразвивающей образовательной программой, планом воспитательной работы Центра;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.11. Дни недели (периоды времени, в течение которых Центр осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования и подготовки к занятиям.

5.12. Педагоги приходят на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятия и уходят не ранее чем за 15 минут после окончания занятий.

5.13. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.14. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее каникулярный период), являются для них рабочим временем.

5.15. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую (с основным и переменным составом детей, лагерь дневного пребывания), методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеразвивающей образовательной программы.

5.16. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.17. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой, согласованный сторонами трудового договора, срок.

Неполное рабочее время устанавливается по требованию:

- беременной женщины;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий работника и условий Центра.

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

5.18. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, составляет 8 часов. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

5.19. Ночное время с 22 часов до 6 утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

5.20. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.21. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних (статьи 259, 268 ТК РФ).

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в данных условиях (статьи 96, 99, 259 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (статьи 99, 113, 259 ТК РФ и статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.22. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается только с соблюдением требований, установленных в статье 99 Трудового кодекса РФ.

5.23. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем.

5.24. Продолжительность отпусков педагогических работников, работодателя, заместителей работодателя, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Педагогам дополнительного образования, методистам, работодателю, заместителям работодателя, педагогу-психологу, педагогам-организаторам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, инвалидам 30 календарных дней, несовершеннолетним 31 календарный день с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, 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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.25. 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 две недели до наступления календарного 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.

5.26. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет), один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

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

5.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится или продлевается на срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях 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.

5.29. 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 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

5.31. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ,

таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;

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

- женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы;

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации до двух месяцев;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам среднего профессионального образования,

устанавливаются коллективным договором или трудовым договором (статья 174 ТК РФ).

5.32. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением среднего заработка:

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов по 40 календарных дней;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения для прохождения государственной итоговой аттестации до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования (статья 74 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по их усмотрению, однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году, график предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 ТК РФ). Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.33. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам, участвующим в охране общественного порядка (в соответствии с Законом Краснодарского края от 28 июня 2007 г. № 1267 КЗ "Об участии граждан в охране общественного порядка в Краснодарском крае") 3 календарных дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) один календарный день;

- рождения внуков три календарных дня;

- бракосочетания детей работников три календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации пять календарных дней;

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

- для проводов детей на военную службу три календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника три календарных дня;

- бракосочетания работника (впервые) три календарных дня;
- похорон близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети) три календарных дня.

5.34. Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;
- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха;
- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха;
- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха, указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

5.35. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится не менее чем в двойном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха. Период для расчета размера среднего заработка работника один год.

5.35. Работникам, оплата труда которых производится по графику сменности, за нерабочие праздничные дни (новогодние, майские праздники и др.), в которые они привлекались к работе, заработная плата выплачивается в двойном размере.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За добросовестный труд, успехи в обучении и воспитании учащихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами.

6.2. За особые трудовые заслуги Центр может представлять своих работников к ведомственным наградам Министерства образования, науки и

молодежной политики Краснодарского края и Министерства просвещения Российской Федерации.

6.3. За особые трудовые заслуги работники могут представляться к награждению благодарственным письмом, почетной грамотой, нагрудным знаком, почетным званием, медалью.

Характеристика на педагога, представленного к награждению обсуждается на педагогическом совете Центра.

6.4. Награждение денежной премией осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам», при этом учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если награждаемые являются членами профсоюза.

6.5. Поощрения объявляются в приказе работодателя, доводятся до сведения работника под подпись, заносятся в трудовую книжку работника. Приказ о поощрении доводится до сведения всех работников Центра.

7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины применяются следующие меры дисциплинарного взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом Центра или данными Правилами, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

7.4. До наложения взыскания, работник предоставляет работодателю объяснение в письменной форме, отказ от дачи объяснения не может служить препятствием для применения взыскания

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Педагогические работники Центра, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к учащимся, нарушение общественного порядка, в том числе за пределами Центра, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога.

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

7.7. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с совершением аморального проступка и применение мер физического или психического насилия производятся без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.8. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.11. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
« ____ » _____ 2023г.

Положение
о комиссии по трудовым спорам
в муниципальном автономном учреждении
дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального
образования Выселковский район

I. Общие положения

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между директором (далее работодатель) муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» МО Выселковский район (далее Центр) и работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (далее Комиссия) руководствуется Трудовым кодексом РФ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается Комиссией, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

II. Образование Комиссии

Комиссия образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей каждой из сторон. Представители работников в Комиссию избираются общим собранием работников Центра. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря Комиссии.

III. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Работник может обратиться в Комиссию в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Заявление работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение десяти календарных дней.

Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов представляющих работодателя.

На заседании Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем.

Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения Комиссии, вручаются работнику и работодателю в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение Комиссии подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен Комиссией в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение Комиссии может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
« _____ » _____ 2023г.

Положение

об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах
работникам муниципального автономного учреждения дополнительного
образования «Центр детского творчества» муниципального образования
Выселковский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр детского творчества муниципального образования Выселковский район (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 г. № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район», в соответствии с постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 9 ноября 2022 г. № 1374 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского район» в редакции Постановления администрации муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2023 года № 1683 (далее Постановление), с целью совершенствования оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» муниципального образования Выселковский район (далее Центр), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

Положение вступает в силу с 1 декабря 2023 года.

1.2. Положение устанавливает единые принципы системы оплаты труда работников Центра.

1.3. Положение включает:

- условия оплаты труда;
- минимальные размеры окладов и порядок их установления;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия премирования работников Центра;
- материальная помощь;
- оплата труда директора Центра, заместителей директора;
- штатное расписание.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда работников, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

2.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.4. Месячная заработная плата работников Центра, отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

2.5. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с настоящим Положением и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой согласно профессиональной квалификационной группе (ПГК).

2.6. Оплата труда работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

2.7. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Центра, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Центром муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранения сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2.8. Заработная плата работникам Центра выплачивается в рублях, в денежной форме на лицевой счет, открытый в кредитно-кассовом учреждении.

2.9. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца, «04» и «19» числа каждого месяца.

Заработная плата работнику выплачивается путем перечисления ему на указанный работником расчетный счет в банке, с использованием пластиковых карт, согласно договору с банком.

2.10. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации и других законодательных и нормативных актов в области трудового права.

3. Минимальные размеры окладов и порядок их установления

3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, по занимаемой должности работников Центра в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 года № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций (учреждений) и муниципальных учреждений муниципального образования Выселковский район» (с изменениями и дополнениями);

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5161,00
2.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5073,00
3.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	12040,00
4.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	12240,00

3.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра определяются директором Центра, в случае отсутствия директора лицом, исполняющим обязанности директора на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор Центра самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении № 2 к постановлению главы муниципального образования Выселковский район «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковский район» № 1318 от 27 октября 2022 года (далее Постановление).

3.3. Оплата труда других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Выселковском районе.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.5. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.6. Отдельным категориям работников Центра предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера (3000 рублей).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Настоящим Положением предусмотрено установление работникам Центра повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором Центра с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,25 при наличии квалификационной категории «педагог наставник», «педагог методист»;

0,20 при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 при наличии первой квалификационной категории;

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором Центра персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента до 2,0.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности.

Размеры повышающего коэффициента:

0,10 за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный».

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение.

4.5. Настоящим Положением предусматривается установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты труда;

стимулирующая надбавка за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

стимулирующая надбавка за сложность, напряженность, специфику выполняемой работы;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих выплат осуществляется директором Центра по решению комиссии по распределению доплат и надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

1.	<p>Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Центра устанавливаются:</p> <p>За высокие показатели результативности административно-управленческому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокие показатели достижений работников; - за высокий уровень организации аттестации педагогических работников; - за эффективную организацию контроля за учебно-воспитательным процессом, методической и организационно - массовой работой; - высокий уровень организаций и проведения промежуточного контроля знаний, умений и навыков; - за качественную организацию работы органов общественного управления Центра (методический, педагогический, наблюдательный советы); - за разработку и эффективную реализацию программы развития Центра; - за качественно выполненную работу, направленную на развитие учебно- воспитательного процесса и его совершенствование; - за высокий процент сохранности контингента учащихся; - за высокие показатели достижений детских 		до 100%
----	--	--	---------

	<p>объединений и учащихся;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию работ по подготовке и проведению процедуры аттестации Центра; - за качественную подготовку учебных кабинетов к смотру или новому учебному году; - за эффективную организацию работы с учащимися в каникулярный период; - за качественную организацию и проведение конкурсов, фестивалей, различных форм методической работы, творческих отчетов и т.д.; - за качественную организацию и проведение мероприятий воспитательного, развивающего и досугового направлений; - за своевременное и качественное предоставление отчетности; - за качественное ведение документации; - за рациональное расходование материалов и финансовых средств; - за обеспечение высокого уровня санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории; - за обеспечение высокого уровня выполнения требований пожарной и электробезопасности, отсутствие предписаний контролирующих органов; - за обеспечение качественной охраны зданий и сооружений; - за качественное обеспечение контрольно-пропускного режима ; - за высокую организацию текущего и капитального ремонта; - за проведение качественного анализа работы отделов, Центра и других мониторингов; <p>педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокие показатели достижений детских объединений и учащихся; - за высокие показатели достижений работников; - за присвоение или подтверждение детскому 		<p>до 100%</p>
--	---	--	----------------

	<p>объединению почетного звания «Образцовый художественный коллектив»;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокий процент (90-100% по итогам четверти, полугодия, учебного года) сохранности контингента учащихся в детском творческом объединении; - за качественную подготовку коллективов и учащихся к концертной, конкурсной, выставочной, фестивальной деятельности; - за достижение учащимися высоких показателей обученности; - за подготовку призеров конкурсов и фестивалей всех уровней; - за проведение занятий на высоком организационном и методическом уровне; - за качественно выполненную работу, направленную на развитие учебно- воспитательного процесса и его совершенствование; - за организацию работ по подготовке и проведению процедуры аттестации Центра; - за качественную подготовку учебных кабинетов к смотру или новому учебному году; - за эффективную организацию работы с учащимися в каникулярный период; - за качественную организацию и проведение конкурсов, фестивалей, различных форм методической работы, творческих отчетов и т.д.; - за качественную организацию и проведение мероприятий воспитательного, развивающего и досугового направлений; - за качественное участие в организации и проведении методической работы; - своевременное и качественное предоставление отчетности; - качественное ведение документации; - организация участия учащихся в районных акциях и мероприятиях; - за образцовое содержание учебного кабинета; 		до 100%
--	---	--	---------

	<p>мастерства;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за создание и пополнение банка педагогических инноваций и инициатив; <p>за работу по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию и проведение семинаров, мастер-классов и других научных и практико-ориентированных мероприятий различного уровня; - за разработку и внедрение образовательных, воспитательных и других программ; - за успешное методическое сопровождение инновационной деятельности педагогов дополнительного образования; - за методическую, исследовательскую, экспериментальную работу; - за реализацию программы развития Центра; <p>педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за ведение инновационной работы, в том числе новаторство в педагогической деятельности, ведение экспериментальной работы; - за разработку и внедрение авторских, модифицированных программ; - за разработку и проведение открытых занятий, мероприятий, мастер-классов на высоком методическом уровне; - за руководство методическим объединением; - за обобщение опыта; - за пополнение банка педагогических инноваций и инициатив, сайта Центра; - за организацию и качественное проведение районных, зональных семинаров, конференций; - за качественную организацию работы с учащимися в летний период; - за работу с учащимися, требующими особого внимания; - за активное участие в реализации районных и краевых целевых программ (освоение финансирования, 		
--	--	--	--

	<p>организация мероприятий программы, отчет о выполнении и т.д.);</p> <ul style="list-style-type: none"> - за внедрение, освоение и реализацию инновационных программ и проектов; - за выполнение работ направленных на развитие учебно-воспитательного процесса; - за развитие форм и методов работы направленных на повышение уровня педагогического профессионального мастерства; - за создание и пополнение банка педагогических инноваций и инициатив; - за работу по изучению, обобщению и распространению передового педагогического опыта; - за организацию и проведение семинаров, мастер-классов и других научных и практико-ориентированных мероприятий различного уровня; - за разработку и внедрение образовательных, воспитательных и других программ; - за методическую, исследовательскую, экспериментальную работу; - за реализацию программы развития Центра; 		
2.	<p>За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)</p> <p>административно-управленческому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за высокое качество и интенсивность труда, связанную с осуществлением руководства и контроля в отдаленных образовательных подразделениях Центра на территории Выселковского района; - за осуществление межсетевого взаимодействия с организациями и ведомствами; - за разработку новых программ, положений и т.д.; - за выполнение больших объемов работ в короткие сроки и с высоким результатом; - за эффективную работу по привлечению социальных партнеров к развитию материально-технической базы Центра; <p>педагогическим работникам:</p>		<p>до 100%</p> <p>до 100%</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - за оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - за проведение мелкого ремонта мебели, учебных и вспомогательных помещений. <p>За выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей</p> <p>административно-управленческому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию работы и подготовку документов по аттестации педагогических кадров; - за организацию подвоза сотрудников, технических средств, сценических костюмов, выставочных материалов к местам проведения мероприятий личным транспортом; - за организацию и проведение районных фестивалей, конкурсов и других форм организационной деятельности; - за выполнение работ по проведению косметического ремонта зданий и помещений, частичного ремонта коммуникаций Центра; - за ведение газового хозяйства, обслуживание газовых приборов; - за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, неоговоренных в пунктах изложенных выше; <p>педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за работу со звуковой аппаратурой, мультимедийным проектором и т.д.; - за организацию подвоза технических средств, сценических костюмов, выставочных материалов к местам проведения мероприятий транспортом сотрудников; - за исполнение обязанностей секретаря производственных совещаний, педсоветов, методических советов, совещаний при директоре и т.д.; - за организацию и проведение фестивалей, конкурсов и других форм организационной деятельности; - за выполнение работ по проведению косметического 		<p>до 100%</p> <p>до 200%</p>
--	--	--	-------------------------------

	<p>ремонта, коммуникаций Центра;</p> <ul style="list-style-type: none"> - за выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, неоговоренных в пунктах изложенных выше; <p>учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за участие в проведении ремонтных работ, выполнение текущего и мелкого ремонта помещений (побелка, покраска, шпаклевка, уборка, расстановка мебели); - за увеличение объема работ; - за выполнение погрузочно-разгрузочных работ; - за выполнение работ по моделированию, конструированию, пошиву и изготовлению сценической одежды и аксессуаров к ней. 		
3.	<p>За сложность и напряженность выполняемой работы административно-управленческому персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за организацию и контроль работы по пожарной, электрической, тепловой безопасности; - обеспечение противодиверсионной безопасности (обеспечение пропускного режима, проверка здания и территории в течение дня, оформление противодиверсионного паспорта Центра и т.д.); - за усиленный режим работы в период праздничных и выходных дней и во время проведения праздничных мероприятий; - за привлечение и освоение в работе Центра внебюджетных средств; - за расширение зоны деятельности, связанной с отдаленностью детских творческих объединений (коллективов, находящихся на базе школ); - за осуществление взаимосвязи с сопредельными ведомствами; - за работу по увеличению процента охвата учащихся, состоящих на всех видах учета; - за расширение зоны деятельности, связанной с отдаленностью образовательных подразделений от основного здания и их материального обеспечения; 		<p>до 200%</p> <p>до 200%</p>

	<p>педагогическим работникам:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за усиленный режим работы во время проведения праздничных мероприятий, участие в театральных постановках в качестве персонажей; - за активную методическую работу в пределах учреждения, района, края; - за организацию и проведение организационно-массовой, воспитательной работы в детском объединении, Центре, районе; - использование информационно- коммуникационных технологий в образовательном процессе; - за осуществление взаимосвязи с сопредельными ведомствами; - за работу по увеличению процента охвата учащихся, состоящих на всех видах учета; - за обоснованное отсутствие конфликтных ситуаций с учащимися, родителями и законными представителями. <p>учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за уборку помещений при проведении ремонтных работ, уборку строительного мусора, за специфику работ; - за усиленный режим работы в период праздничных мероприятий и в выходные дни; - за особые условия труда в осенне-зимний период; - за стирку мягкого инвентаря, штор , чистку и ремонт мебели; - за напряженность, ответственность и обеспечение безопасности при перевозке пассажиров; - за ненормированный рабочий день и интенсивность труда; - за безаварийную и надежную работу на транспорте, правильную эксплуатацию, своевременный качественный ремонт, технический осмотр; - за работу с дезинфицирующими средствами; 		до 300%
4	Выплаты за качество выполняемых работ всем		до 100%

	категориям работников устанавливаются: - за качество выполняемых работ, относящихся к основной должности или работы по совместительству согласно должностных обязанностей.		
5.	Премииальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).	от 300 рублей	

Размер стимулирующей надбавки устанавливается как в процентном отношении, так и в абсолютном значении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, а также другим работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет до 20 лет - 15%;

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.3; 4.5 и 4.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему работы, нагрузки (педагогической работы).

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников Центра, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

5.2. В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за совмещение профессий (должностей);

расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за специфику работы педагогическим и другим работникам;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

5.2.3. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

Специалистам за работу в сельской местности	1800 рублей	
Педагогическим работникам в сельской местности	2500 рублей	
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, в соответствии с объемом выполненной работы	от 100 рублей	
За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором	от 100 рублей	
За работу в ночное время		35%
За работу в выходные или нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	
Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда	В соответствии со ст.147 ТК РФ	
Выплаты за сверхурочную работу	В соответствии со ст.152 ТК РФ	
За специфику работы педагогическим и другим работникам		20%

Директор Центра принимает меры по проведению специальной оценки условий труда рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам Центра устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Приложением № 6 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования района» утвержденным Постановлением главы муниципального образования Выселковский район от 27 октября 2022 года № 1318 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и муниципальных учреждений образования Выселковского района».

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время и составляет 35 %. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

5.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшим к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы,

фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 1 до 24 часов).

5.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последние часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

5.11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально объему работы, установленной нагрузке (педагогической работе).

6. Порядок и условия премирования работников Центра

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Центре устанавливаются премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) от 300 рублей;
- за качество выполняемых работ до 5 окладов;
- за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;

Премирование осуществляется по решению комиссии по распределению доплат и надбавок в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Центра.

6.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (педагогическим работникам по результатам индикативно-рейтинговой карты).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Центра;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Центра;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов:

при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

при награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно, при премировании учитывается:

выплаты за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) максимальным размером не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7. Материальная помощь

7.1. За счет экономии фонда оплаты труда Центра, работникам может быть выплачена материальная помощь в связи:

с рождением ребенка (одному из родителей);

с регистрацией брака (впервые);

с тяжелой продолжительной болезнью, более одного месяца;

со смертью работника (родным по их письменному заявлению, подтвержденному справкой о смерти) и со смертью близких родственников работника в размере от 1000 рублей;

в связи с трудным материальным положением работника в размере от 1000 рублей.

7.2. Материальная помощь устанавливается при наличии экономии фонда оплаты труда приказом директора на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзного органа работников Центра и в пределах фонда оплаты труда.

8. Оплата труда директора Центра, заместителей директора

8.1. Заработная плата директора Центра, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад директора Центра определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, возглавляемому им Центра, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора Центра устанавливаются главным распорядителем средств администрации муниципального образования Выселковский район, в ведении которого находится Центр.

К основному персоналу Центра относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации, которых создан Центр.

8.3. Отраслевой орган администрации муниципального образования Выселковский район, главный распорядитель средств, в ведении которого находится Центр, в установленном им порядке может устанавливать директору Центра выплаты стимулирующего характера.

8.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Центра.

8.5. С учетом условий труда директору Центра, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

8.6. Премирование директора, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств.

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание Центра формируется и утверждается директором Центра, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Центра по согласованию с главным распорядителем средств.

9.3. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с уставом Центра.

9.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

9.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Согласовано:
 председатель первичной профсоюзной организации
 Радькова О.С.
 « ____ » _____ 2023 г.

Приложение № 4 к коллективному договору
 Утверждаю:
 Директор МАУДО ЦДТ МО Выселковский район
 Донских С.Н.
 « ____ » _____ 2023 г.

**СОГЛАШЕНИЕ
 ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И УПОЛНОМОЧЕННОГО РАБОТНИКОВ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА
 МАУДО ЦДТ МО ВЫСЕЛКОВСКИЙ РАЙОН на 2023 -2026 год**

№ п/ п	Содержание мероприятий (Работ)	Единица учёта	Количество	Стоимость работ (тыс. руб.)			Срок выполнения мероприятия			Ответственный за выполнение мероприятия
				2024	2025	2026	2024	2025	2026	
Организационные мероприятия										
1	Разработка, утверждение и распространение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям Центра. Согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации в установленном порядке	12	-				в течение года	в течение года	в течение года	ответственный по охране труда
2	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по	штук	5	0,6	0,7	0,7	в течение года	в течение года	в течение года	ответственный по охране труда

	утверждённым образцам Постановления Правительства РФ от 24 декабря 2021г. № 2464									
3	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	осмотров	2				проводится два раза в год (январь,июль)	проводится два раза в год (январь,июль)	проводится два раза в год (январь,июль)	комиссия в составе администрации Центра и выборного органа первичной профсоюзной организации
4	Организация и проведение административно - общественного контроля по охране труда, в соответствии с утверждённым положением по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации	проверка	1				сентябрь	сентябрь	сентябрь	ответственный по охране труда, директор
5	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников Центра	меропр.	1				ежегодно (сентябрь, октябрь)	ежегодно (сентябрь, октябрь)	ежегодно (сентябрь, октябрь)	ответственный по охране труда, директор

Технические мероприятия

1	2			2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	2	2	1,0	1,0	1,0	в течение года	в течение года	в течение года	директор, заместитель директора по АХЧ
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных									директор

	систем в помещениях Центра.									
3	Нанесение на оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	меропр.	2	0,5	0,5	0,5	постоянно	постоянно	постоянно	заместитель директора по АХЧ
4	Реконструкция и модернизация зданий, сооружений, помещений, с целью выполнения нормативных санитарных требований, норм и правил	3	3	20,0	25,0	25,0	июль-август	июль-август	июль-август	заместитель директора по АХЧ
5	Проведение испытания устройств заземления (зануление) и изоляцию проводов электросистем зданий на соответствие безопасной эксплуатации	2	2	34,0	34,0	34,0	сентябрь	сентябрь	сентябрь	заместитель директора по АХЧ

Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия

			2024	2025	2026	2024	2025	2026		
1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентных допусков к профессии (Приказ №302)	человек	48	50,0	40,0	50,0	август-сентябрь	август-сентябрь	август-сентябрь	директор, ответственный по охране труда
2	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи учебных и административных кабинетов в	2	2	2,0	2,0	2,0	в течение года			директор, ответственный по охране труда

	соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол № 2 от 5 апреля 2000г.)									
3	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе: организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря (шахматы, шашки, ракетки для настольного тенниса) пункт 32 Приказа от 16 июня 2014г. № 375н Министерства труда РФ	меропр.	1	1,0	1,0	1,0	в течение года	в течение года	в течение года	директор, председатель профсоюзного комитета, ответственный по охране труда
		компл.	8		5,0					
		компл.	6		3,0					
		штук	8		6,0					

Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

			2024	2025	2026	2024	2025	2026		
1	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков	мест	23	13,0	5,0	5,0	согласно периодичности	согласно периодичности	согласно периодичности	директор, заместитель директора по АХЧ
		мест	32		16,0	16,0				
2	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других		6	1,0	15,0	18,0	согласно периодичности	согласно периодичности	согласно периодичности	директор, заместитель

	средств индивидуальной защиты						ти	и	и	директора по АХЧ
3	Обеспечение работников мылом, смывающими, обеззараживающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н	штук	38 4	18,0	18,0	19,0	постоянно	постоянно	постоянно	директор, заместитель директора по АХЧ
		литров	96	57,6	58,0	60,0				
		литров	19 2	55,0	57,0	58,0				

Мероприятия по пожарной безопасности

			2024	2025	2026	2024	2025	2026	
1	Разработка, утверждение и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ от 12 июля 2004 года, установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для успешного тушения пожара. (инструкция о мерах пожарной безопасности)	штук	1			ежегодно сентябрь			директор, ответственный по охране труда
2	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журнала регистрации	штук	3	0,5	1,0	в течение всего периода	в течение всего периода	в течение всего периода	заместитель директора по АХЧ

	противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.									
3	Обеспечение зданий Центра схемами эвакуации людей на случай возникновения пожара	штук	4	0	0	0	1 раз в 5 лет		директор, заместитель директора по АХЧ	
4	Организация работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.	работ	1		40,0			перспектива	директор, заместитель директора по АХЧ	
5	Установка пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения	штук	22		10,0	5,0		по мере срока действия огнетушителей	по мере срока действия огнетушителей	директор, заместитель директора по АХЧ
6	Организация обучения работников и учащихся мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации	единиц	2		12,0			1 раз в 3 года		директор, ответственный по охране труда
7	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	единиц	3			60,0			по истечению срока действия предыдущей обработки	директор, заместитель директора по АХЧ
8	Содержание запасных	единиц	3				постоянно	постоянно	постоянно	заместитель

эвакуационных выходов в состоянии не препятствующем эвакуации									директора по АХЧ, рабочий по обслуживанию зданий
Итого:			265, 7	349, 7	356, 2				

Приложение № 5 к коллективному договору

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
« ____ » _____ 2023г.

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н в МАУДО ЦДТ МО Выселковский район

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество)
1	Водитель	при управлении транспортным средством: - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с точечным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 12 пар 6 пар
2	Уборщик служебных помещений (пункт 171)	при уборке служебных помещений: - костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 штука 6 пар 12 пар

3	Дворник (пункт 23)	при уборке территории: - костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - фартук из полимерных материалов с нагрудником; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием	1 штука 2 штуки 1 пара 6 пар
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий (п. 135)	при ремонте здания и оборудования: - 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; - щиток защитный лицевой или очки защитные; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 штука 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
5	Электромонтер (п. 189)	для ремонта и обслуживания электрооборудования: - халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий; - сапоги резиновые с защитным подноском; - перчатки с полимерным покрытием; - перчатки с точечным покрытием; - боты или галоши диэлектрические; - перчатки диэлектрические	1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные
6	Оператор	для работы в котельной:	

	котельной (п. 189)	<ul style="list-style-type: none"> - костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий; - перчатки с полимерным покрытием; - очки защитные; - каска защитная; - средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее 	<p>1 штука</p> <p>12 пар</p> <p>1 штука в два года до износа</p>
7	Художник	<p>для работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - перчатки с полимерным покрытием; - халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 	<p>12 штук</p> <p>1 штука</p>

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
« ____ » _____ 2023г.

Перечень
профессий, должностей работников,
получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии
с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17
декабря 2010 года № 1122н в МАУДО ЦДТ МО Выселковский район

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на 1 месяц
1	Уборщик служебных и производственных помещений	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	работы, связанные: - с легкосмываемым загрязнением; - с водой, водными растворами; -дезинфицирующими средствами; - работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Водитель	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	работы, связанные: - с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Художник	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	работы, связанные: - с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие

				моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства.	работы, связанные: - с трудно смываемыми, устойчивыми загрязнениями	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5	Дворник	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства.	работы, связанные: - с легкосмываемым загрязнением	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6	Операторы котельной	очищающие средства: мыло или жидкие моющие средства	работы, связанные: - с легкосмываемым загрязнением; - с водой, водными растворами; - дезинфицирующими средствами; - работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Учтено мнение председателя
профсоюзного комитета
_____ О.С. Радькова
« ____ » _____ 2023г.

Утверждаю:
Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район
_____ С.Н. Донских
« ____ » _____ 2023г.

Перечень
профессий и должностей работников, подлежащих периодическому
медицинскому осмотру в соответствии с приказом Министерства труда и
социальной защиты Российской Федерации
№ 29н от 28 января 2021г. в МАУДО ЦДТ МО Выселковский район

№ п/п	Список профессий	Медицинские осмотры	
		периодические	санитарный минимум
1	Директор	1 раз в год	1 раз в два года
2	Заместитель директора по учебно-методической работе	1 раз в год	1 раз в два года
3	Заместитель директора по воспитательной работе	1 раз в год	1 раз в два года
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	1 раз в год	1 раз в два года
5	Заведующий отделом	1 раз в год	1 раз в два года
6	Педагог дополнительного образования	1 раз в год	1 раз в два года
7	Педагог - психолог	1 раз в год	1 раз в два года
8	Педагог - организатор	1 раз в год	1 раз в два года
9	Концертмейстер	1 раз в год	1 раз в два года
10	Методист	1 раз в год	1 раз в два года
11	Секретарь	1 раз в год	1 раз в два года
12	Художник	1 раз в год	1 раз в два года
13	Специалист по охране труда	1 раз в год	1 раз в два года
14	Администратор	1 раз в год	1 раз в два года
15	Специалист по кадрам	1 раз в год	1 раз в два года
16	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	1 раз в два года
17	Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год	1 раз в два года
18	Дворник	1 раз в год	1 раз в два года

20	Сторож	1 раз в год	1 раз в два года
21	Водитель	1 раз в год	1 раз в два года
13	Оператор котельной	1 раз в год	1 раз в два года
14	Костюмер	1 раз в год	1 раз в два года
15	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	1 раз в два года
16	Звукооператор	1 раз в год	1 раз в два года

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено печатью

96 листов

(дебильность шесть)

Директор МАУДО ЦДТ
МО Выселковский район

С.Н. Донских

