

От работодателя
директор Белоцкая Е.Б.
(подпись) (расшифровка подписи)
М.П.
«28» 12 2021 г.

От коллектива
председатель ППО Куртвелиева Е.А.
(подпись) (расшифровка подписи)
М.П.
«28» 12 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
"Центр детского и юношеского творчества"
Нижнегорского района Республики Крым
на 2021 - 2024 гг.

Коллективный договор утвержден на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора «28» декабря 2021 г. (протокол № 4)

Коллективный договор вступает в силу с «28» декабря 2021 г.

Коллективный договор действует по «27» декабря 2024 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования "Центр детского и юношеского творчества" Нижнегорского района Республики Крым.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Крым от 17 июля 2014 года № 28-ЗРК «Об органах социального партнерства в Республике Крым»;

Закон Республики Крым от 29 декабря 2014 года № 64-ЗРК/2014 «О профессиональных союзах»;

Соглашение между Управлением образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым и Нижнегорской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2023 гг.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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.

Сторонами коллективного договора являются:

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком первичной профсоюзной организации);

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников образовательной организации (в том числе совместителей).

1.5. Стороны должны ознакомить коллектив с проектом коллективного договора до его подписания.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на общем собрании (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Стороны могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, заключенными соглашениями всех видов и уровней и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по «27» декабря 2024 года включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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 обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) с работником на неопределенный срок, в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. Трудовой договор должен включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, и при включении дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать срочный трудовой договор с работником только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.5. Трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, кроме случаев, оговоренных законодательством считать такими, которые заключены на неопределенный срок.

2.2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012г. № 2190-р) (далее - Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных актов образовательной организации.

2.2.7. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора (для вновь принятых работников) или дополнительного соглашения к трудовым договорам (с работниками, состоящими в трудовых отношениях с работодателем), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- 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 их выплаты.

2.2.8. Обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы не допускается до окончания учебного года.

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 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.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

Работники, включая руководителя и заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.11. Обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка 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.

2.2.12. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179, 261 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- женщины, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без отца;
- мужчины, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- работников, совмещающих работу с получением первого высшего образования в области, соответствующей профилю деятельности, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
- родители, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- членов Профсоюза с профсоюзным стажем не менее 3 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

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

2.2.14. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения:

- сохранение очереди на получение жилья в образовательных организациях (при наличии ведомственного жилья);
- возможность пользоваться на правах работников образовательной организации услугами, которые оказывает учреждение своим работникам.

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

2.2.16. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.17. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка (4 часа в неделю).

2.2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. 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 образовательной организации.

2.2.20. 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 и 197 ТК РФ).

2.2.21. В случае направления работника для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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.

2.2.22. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100,00 рублей – по Республике Крым;

100,00 рублей – за пределы Республики Крым;

300,00 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.2.23. Работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду:

– оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы, оплату проезда из одного населенного пункта в другой (если работник командирован в несколько учреждений (организаций), расположенных в разных населенных пунктах) железнодорожным, водным, автомобильным и авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

– оплату проезда на транспорте общего пользования соответственно к станции, пристани, аэропорту и от станции, пристани, аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы;

– оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета; оригиналы посадочных талонов; кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет.

2.2.24. Работодатель обязан возмещать работнику расходы на проживание:

– расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются командированному работнику (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы, но не более стоимости проживания (стоимость проживания ограничивается не более 2000,00 рублей в сутки).

В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами.

2.2.25. Работодатель обязан возмещать работнику дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), за каждый

день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем учреждения с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха, и отражается в приказах о направлении в служебную командировку.

Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем и может отражаться в приказе о направлении в служебную командировку.

2.2.26. 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.

2.2.27. 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.

2.2.28. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.29. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.30. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст.66.1. Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организаций определяется в соответствии с

трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом, утверждаемым Минобрнауки России, Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

3.3. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

Соотношение нормируемой и ненормируемой частей педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальностей и квалификации работника.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5 Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

3.6. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем и особым характером работы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение 2).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем и особым характером работы, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

3.9. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 4 (четыре) дня в год или 1 (день) в квартал;
- работникам образования, проработавшим в течение учебного года без листка нетрудоспособности – 3 (три) календарных дня (ст.116 ТК РФ);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 10 (десяти) календарных дней (ст.116 ТК РФ).

Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления:

- родителям детей младшего школьного возраста 1 сентября (1 - 4 классы), родителям выпускников в день последнего звонка – 1 (один) календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 (один) календарный день;
- бракосочетания работника – 3 (три) календарных дня;
- похорон близких родственников (дети, родители, супруг, супруга) – 3 (три) рабочих дня;
- для проводов детей на военную службу – 1 (один) календарный день;
- участникам боевых действий – 3 (три) календарных дня.

3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.11. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

3.12. Предоставлять педагогическим работникам образовательной организации по их желанию право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска (определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска) сроком до одного года утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

При наличии средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности возможна частичная оплата данного отпуска, присоединение данного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, продление отпуска на основании листка нетрудоспособности, выданному работнику в период его нахождения в длительном отпуске, которые определяются коллективным договором.

3.13. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.14. В образовательной организации с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

3.16. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю согласно ст.333 ТК РФ.

4. Стороны договорились, что:

4.1. Периоды, на протяжении которых в образовательной организации не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, независящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст.312.9 Главы 49.1. Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе образовательной организации, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

4.3. Режим выполнения организационной, методической, научной работы регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными актами образовательной организации, программами, индивидуальными планами работ и может реализовываться как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами.

4.4. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим педагогическую нагрузку в размере 1 ставки и менее, свободные от учебных занятий дни с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям за пределами образовательной организации.

4.5. Предоставлять возможность непедагогическим работникам образовательной организации, которые имеют право на преподавательскую деятельность, выполнять ее в период основного рабочего времени.

4.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

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

4.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7. настоящего раздела.

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

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

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

4.9. 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 педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.10. Продолжительность рабочей недели учреждения устанавливается согласно Устава (п.3.17, 3.19).

Общего выходного дня нет (согласно режиму работы МБОУДО "ЦДЮТ").

4.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от проведения занятий, участия в массовых мероприятиях, предусмотренных планами учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

4.12. График работы педагогических работников в период каникул в образовательной организации утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. По согласованию с профкомом образовательной организации утверждать:

- графики отпусков, учебную нагрузку педагогических работников;
- существенные изменения действующих условий труда, введение сменности в работе;
- проведение тарификации педагогических работников;
- режим работы, которым предусматривается возможность создания условий для принятия работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

4.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.16. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.17. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней в (ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ).

4.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день и особым характером работы не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца

(п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930г. № 169).

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

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.23. Работодатель в год обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 (четырнадцать) календарных дней (ст.263 ТК РФ);
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 (один) календарный день (ст.263.1 ТК РФ);

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 (три) календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 30 (тридцать) календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 (четырнадцать) календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 (четырнадцать) календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 (шестьдесят) календарных дней;

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

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - до 30 (тридцать) календарных дней

4.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.24.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.24.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.24.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. При регулировании вопросов оплаты труда Работодатель и первичная профсоюзная организация исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается в образовательной организации коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Крым, администрации Нижнегорского района Республики Крым, Управления образования, молодежи и спорта администрации Нижнегорского района Республики Крым и образовательной организации.

4.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают локальные нормативные акты, касающиеся оплаты труда, в том числе положение об оплате труда работников образовательной организации.

4.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации установление вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- 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;

- распределения средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации, с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- утверждения 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 либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха;

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

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- установления продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленных Правительствами Российской Федерации, Республики Крым;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников образовательной организации.

4.2.3. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

4.2.5. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняется до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

В случае назначения пенсии досрочно по любым основаниям, повторное продление уровня оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории до наступления у педагогического работника возраста, установленного ст.7 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», не допускается.

4.2.6. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

4.2.7. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может

использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

4.2.8. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

4.2.9. Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым («Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог-психолог года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

4.2.10. Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, по личному заявлению и на основании представлений руководителя образовательной организации и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Победителям конкурса на получение денежного поощрения лучшим учителям, награжденным почетными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации по приоритетному национальному проекту "Образование", по личному заявлению и на основании представлений руководителя образовательной учреждения и документов, подтверждающих победу в конкурсе, может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Указанной в настоящем пункте льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

4.2.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в это время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.2.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по занимаемым должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (**приложение № 3**).

4.2.9. Определять размер заработной платы за первую половину месяца, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее оплаты за фактически отработанное время из расчета тарифной ставки (должностного оклада) работника.

4.2.10. Обеспечивать компенсацию потери части заработной платы в связи с нарушением сроков их выплаты согласно действующему законодательству.

4.2.11. Обеспечивать материальное стимулирование работников, награжденных знаками отличия в сфере образования и науки Российской Федерации, Украины, Республики Крым.

4.2.12. Устанавливать педагогическим работникам, которые находятся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим педагогическим работникам. После окончания отпуска обеспечивать педагогических работников нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года.

4.2.13. Принимать меры для обеспечения педагогических работников педагогической нагрузкой в объеме не менее ставки заработной платы.

4.3. Стороны считают необходимым:

4.3.1. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.3.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

4.3.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников образовательной организации для определения размера стимулирующих выплат.

4.3.4. С целью поддержки молодых специалистов предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

4.3.5. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником образовательной организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

4.3.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепить в коллективных договорах и соглашениях.

4.3.7. Осуществлять премирование в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год, к юбилейным и праздничным датам). Случаи и порядок указанных выплат устанавливаются в локальном нормативном акте образовательной организации.

4.3.8. Выплачивать заработную плату в случае, когда день ее выплаты совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, накануне.

4.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.4.1. Осуществлять общественный контроль по выполнению в образовательной организации законодательства о труде, в частности выполнения договорных гарантий по оплате труда и сроков ее выплаты, а также своевременным внесением изменений и дополнений в коллективный договор.

4.4.2. Обеспечивать взаимодействие с органами исполнительной власти, органами государственного надзора для решения вопросов, связанных с реализацией права работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

4.4.3. Осуществлять разъяснительную работу о практике обращения работников образования в суды о принудительном взыскании задолженности по заработной плате, сумм возмещения вреда от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

4.4.5. Работодатель по согласованию с профкомом определяет нормы уборки территории для уборщиков служебных помещений, при этом пересмотр норм уборки в сторону увеличения возможен только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 160 ТК РФ).

4.4.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны исходят из того, что:

5.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, образовательная организация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

5.2. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- системы мер по социальной поддержке работников;
- поддержки работников из числа молодежи;
- обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;
- реализации прав работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений.

5.3. В целях социальной защиты работников стороны предусматривают:

- выплату работникам образовательной организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере должностного оклада (тарифной ставки). Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

- получение работниками образовательной организации материальной помощи на оздоровление в размере не менее должностного оклада (тарифной ставки) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации;

- возмещение расходов педагогических работников, руководителя и заместителя руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений образовательной организации и их заместителей, проживающих и работающих в образовательной организации сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяется Советом министров Республики Крым и обеспечивается за счет ассигнований Республики Крым (ст. 25 Закона Республики Крым от 06.07.2015 г. № 131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.4. Осуществление мер по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников за счет использования средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.5. Освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.6.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно в начале календарного года заключается соглашение по охране труда (**приложение № 4**).

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, после перехода на нормативно-подушевое финансирование (**приложение 6**).

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с определяемом ежегодно федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Финансовое обеспечение указанных мероприятий

осуществляется в соответствии с правилами, утверждаемыми в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

6.1.3. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.1.4. Контролировать обучение и проверку знаний по охране труда работников, ответственного по охране труда, членов комиссии по охране труда образовательной организации, за счет средств работодателя, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003г. №1/29.

6.1.5. Обеспечивать наличие инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (**приложение № 5**).

6.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.9. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

6.1.10. Предусматривать участие уполномоченного профсоюзной организацией лица в расследовании несчастных случаев на производстве (и с обучающимися при проведении образовательной деятельности). Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

6.1.12. Обеспечивать за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.1.13. Обеспечивать уполномоченному по охране труда Профсоюзу, членам комиссий по охране труда беспрепятственное посещение образовательной организации, рабочих мест, средств связи, для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда и соблюдения трудового законодательства. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.14. Гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

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

6.1.16. Разрабатывать Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в образовательной организации, с учетом требований ТК РФ, Межгосударственного

стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования», и Приказа Минтруда России от 19.08.2016 г. №438н «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда».

6.1.17. Обеспечивать обучение персонала (работников) по вопросам электробезопасности с прохождением проверки знаний и получением соответствующей группы по электробезопасности.

6.1.18. Обеспечивать обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

6.1.19. Предусматривать оплачиваемое рабочее время и стимулирующие выплаты в размере не менее 20% должностного оклада уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей по проведению общественного контроля по охране труда при показателях эффективности.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Принимать участие в разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда.

6.2.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченное лицо по охране труда, представляя интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

6.2.3. Осуществлять проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

Направлять своего представителя для участия в расследовании групповых, тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших с работниками и обучающимися образовательной организации.

6.2.4. Обеспечивать избрание уполномоченного по охране труда, способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.2.5. Принимать участие в смотре - конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

6.2.6. Осуществлять контроль за проведением специальной оценки условий труда на рабочих местах в учреждении, в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.7. Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц образовательной организации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.8. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.2.9. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

6.2.10. Предъявлять к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

6.2.11. Рассматривать на общем профсоюзном собрании вопросы состояния охраны труда и производственного травматизма в образовательной организации.

6.3. Работники обязуются:

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

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

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, устава учреждения, коллективного договора.

7.2. Руководитель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1%, установленном коллективным договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.2.3. Активизировать сотрудничество с первичной профсоюзной организацией по всем вопросам обеспечения надлежащего статуса педагогических работников, повышения уровня социально-экономической защиты работников.

7.2.4. Воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены, как вмешательство в уставную деятельность Профсоюза.

7.2.5. Способствовать обучению профсоюзных кадров и актива, повышению их квалификации.

7.2.6. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

7.2.7. Предоставлять первичной профсоюзной организации независимо от численности работников бесплатно необходимые условия для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором,

создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.2.8. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении помещений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.9. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель (его заместитель) и члены профсоюзных органов в организации, - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- изменение условий трудового договора, в т.ч. изменение условий оплаты труда, перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.3.1. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителя) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.3.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, коллективным договором.

7.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором.

7.3.4. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и аттестации.

7.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.4.1. Усилить разъяснительную работу о деятельности Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, ее выборных органов в части защиты прав членов профсоюза путем повышения роли профсоюзных собраний, активизации работы постоянных комиссий профкомов, информирования членов профсоюза.

7.4.2. Своевременно информировать членов профсоюза о нормативных документах, которые касаются социально-экономических интересов работников образования.

7.4.3. Направлять работу Профсоюза на организацию контроля по своевременному введению в действие нормативных документов по вопросам трудовых

отношений, условий нормирования труда, распределения учебной нагрузки, соблюдения в образовательной организации трудового законодательства.

7.4.4. Проводить разъяснительную работу о трудовых правах и гарантиях работников, а также о формах и методах их защиты через средства массовой информации.

7.4.5. Содействовать участию работников образовательной организации в конкурсах педагогического мастерства муниципального и регионального очных уровней (этапов).

7.4.6. Предоставить ежемесячно оплачиваемое рабочее время и стимулирующие выплаты работнику, избранному председателем первичной организации профсоюза, не освобожденному от основной работы, не менее 15% должностного оклада, ставки заработной платы за личный вклад в общие результаты деятельности учреждения, участие в подготовке социально-значимых мероприятий, разработку, подготовку и реализацию коллективного договора и др. (ст.377 ТК РФ) при показателях эффективности.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», соответствующими законами Республики Крым.

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

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

8.3. Делегировать своих представителей для работы комиссий учреждения: по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

8.5. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, утраты близких родственников, летнего оздоровления за счет личных средств.

8.6. Осуществлять организацию и проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

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

8.8. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.9. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.11. Направлять Учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.13. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.14. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.15. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

9.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Практикуют институт наставничества.

3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Оклад (должностной оклад) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.5. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее двух раз в год.

10.6. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложения к коллективному договору:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижнегорского района Республики Крым (далее МБОУДО «ЦДЮТ»).

Приложение № 2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и с особым характером работы, которым устанавливается дополнительный отпуск.

Приложение № 3. Положение по оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

Приложение № 4. Соглашение по «Охране труда» Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижнегорского района Республики Крым (далее МБОУДО «ЦДЮТ»).

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н.

Приложение № 6. Положение о фонде охраны труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижнегорского района Республики Крым (далее МБОУДО «ЦДЮТ»).

Приложение № 1
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижегородского района Республики Крым
на 2021- 2024 гг.



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
/Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДИОТ»
/Е.Б.Белоцкая/

**Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного
образовательного учреждения дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижегородского района Республики Крым
(далее МБОУДО «ЦДИОТ»)**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижегородского района Республики Крым (далее именуются – настоящие Правила) регулируют порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУДО «ЦДИОТ».

1.2. Настоящие правила разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. №237-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- приказом Минздрава России от 26.08.2010г. № 761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020г. №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;
- Иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- Уставом МБОУДО «ЦДОТ».

1.3. Определения и условные обозначения, используемые в настоящих Правилах:

- работодатель – Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижнегорского района Республики Крым;
- работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

1.4. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом и обязательны для исполнения всеми работниками МБОУДО «ЦДОТ».

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом, Коллективным договором, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Уполномоченные представители на фактическое допущение работника к работе до момента оформления с ним трудового договора назначаются приказом работодателя.

Допущение работника к работе осуществляется после ознакомления работника с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также проведения с ним вводного инструктажа по охране труда.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного представителя запрещается.

2.2. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, установленного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный трудовым договором, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. При приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.5. Работники должны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в установленном порядке.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе:

- для работников - на срок не более 3 (трех) месяцев;
- для заместителя директора - на срок до 6 (шести) месяцев. Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу;
- при заключении трудового договора на срок от 2 (двух) до 6 (шести) месяцев испытание не может превышать 2 (двух) недель.

2.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраст восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8. В период испытания на работника полностью распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов работодателя.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших для этого основанием.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня до истечения срока договора.

2.10. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.11. Особенности работы по совместительству педагогических работников:

а) работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год.

2.12. 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;
- 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, 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 ТК РФ, другими федеральными законами.

2.13. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 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.

2.14. Наряду с указанными в п. 2.12 настоящих Правил случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за следующие преступления:

- 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, а также против общественной безопасности;

- за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце втором настоящего пункта.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.15. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные главой 49.1. ТК РФ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику

компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.16. Прекращение трудового договора возможно по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.17. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

2.18. На основании статьи 78 ТК РФ по письменному соглашению сторон трудовой договор, как заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор, может быть расторгнут в любое время (в день, указанный в соглашении сторон трудового договора). Трудовой договор будет расторгнут по пункту 1 части первой статьи 77 ТК РФ. Соглашение составляется в двух экземплярах (по одному экземпляру для каждой стороны трудового договора), подписывается работником и работодателем с указанием даты расторжения трудового договора и размера выходного пособия (в рублях). Размер выходного пособия не может превышать:

- для руководителя, заместителя руководителя трехкратной среднемесячной заработной платы (статья ТК РФ 349.3);
- для остальных работников - пятикратной среднемесячной заработной платы.

2.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели до увольнения. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.20. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым знакомится работник под роспись.

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

2.23. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности, а также произвести с ним расчет.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

- 3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. Предоставление ему работ, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии, со сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- 3.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.8. Участие в управлении МБОУДО «ЦДЮТ» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами формах;
- 3.1.9. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.10. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.2.2. Соблюдать настоящие Правила;
- 3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;
- 3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, противопожарной безопасности, а также санитарно-эпидемиологические требования;
- 3.2.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 3.2.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся, работников и посетителей МБОУДО «ЦДЮТ», сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- 3.2.8. При увольнении сдать все материальные ценности, учебную документацию (журналы, личные дела обучающихся), учебную и методическую литературу, погасить финансовую задолженность (при ее наличии);
- 3.2.9. Педагог дополнительного образования несет персональную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время занятий в детских объединениях.

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 4.1.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц,

находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

4.1.4. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

4.1.5. Принимать локальные нормативные акты;

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. Предоставлять работнику сведения о трудовой деятельности в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1. ТК РФ;

4.2.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

4.2.6. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

4.2.7. Реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;

4.2.8. Выдавать смывающие и обеззараживающие средства для отдельных категорий работников. Выдача осуществляется путем обеспечения их постоянного наличия в санитарно-бытовых помещениях;

4.2.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.10. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.11. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в трудовых договорах;

4.2.12. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.13. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами работодателя и трудовыми договорами.

V. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы МБОУДО «ЦДОТ» установлен с 08:00 до 20:00 часов ежедневно.

5.2. Учебные занятия в МБОУДО «ЦДОТ» в соответствии с расписанием занятий проводятся в период с 8:00 до 20:00 часов ежедневно. Для обучающихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21:00 часов.

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается женщинам, работающим в сельской местности, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности рабочей недели.

5.5. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстеру.

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

5.7. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала, общепромышленных специалистов при пятидневной рабочей неделе не может превышать 40 часов в неделю.

5.8. Образовательный процесс в МБОУДО «ЦДОТ» осуществляется в течение всего календарного года в соответствии с дополнительными общеобразовательными программами, расписанием занятий и планом работы МБОУДО «ЦДОТ».

5.9. Время работы педагогов определяется учебной нагрузкой, согласно тарификации педагогических работников на каждый новый учебный год и расписания(ем) занятий.

5.10. Выполнение педагогической работы педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения работы, связанной с преподавательской работой.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУДО «ЦДОТ», настоящими Правилами, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками.

Возложение на педагогических работников дополнительных обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, осуществляется с соответствующей дополнительной оплатой труда.

5.11. Педагоги дополнительного образования и концертмейстер работают в соответствии с расписанием, утвержденным директором МБОУДО «ЦДОТ», иные педагогические и работники иных категорий, в соответствии с утвержденными директором МБОУДО «ЦДОТ» графиками работы.

5.12. На каникулярный период в Учреждении может составляться индивидуальный график работы педагогов дополнительного образования, который утверждается директором МБОУДО «ЦДОТ».

5.13. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

5.14. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество

проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.15. По согласованию сторон трудового договора возможно установление индивидуального режима труда, уменьшение или увеличение нормальной продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, если это не ухудшает условий труда работника.

5.16. Педагогические работники МБОУДО «ЦДОТ» не имеют права самостоятельно отменять занятия с обучающимися или переносить место и время проведения занятий. Перенос или отмена занятий осуществляются только по согласованию, на основании личного заявления на имя директора МБОУДО «ЦДОТ» с указанием причин. Перенести или отменить можно только полное занятие для всей группы в соответствии с расписанием. Перенесенные занятия отрабатываются полностью в дополнительный день и не могут отрабатываться частями. Об отмене или переносе учебных занятий педагог дополнительного образования в обязательном порядке информирует обучающихся и их родителей (законных представителей).

5.17. Работники представляют предварительные графики работы на новый учебный год в срок до 01 сентября (для групп второго и последующих годов обучения) и до 15 сентября (для групп первого года обучения) текущего учебного года. Графики работы утверждаются директором МБОУДО «ЦДОТ». Изменения в график работы работника вносятся на основании личного заявления и утверждаются директором МБОУДО «ЦДОТ».

5.18. В связи с производственной необходимостью допускается привлечение к работе (дежурствам) работников Учреждения в выходные и праздничные дни согласно приказам работодателя с оплатой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, на основании заявления работника, с обоснованием и согласованием непосредственного руководителя работника и оформляется приказом работодателя.

5.19. Работники МБОУДО «ЦДОТ» регистрируют время прихода на работу и ухода с нее в Книгах учета рабочего времени. Книги учета рабочего времени находятся у сторожа (вахтера).

5.20. В случае отсутствия работника на работе по любой из причин, работник обязан предупредить об этом непосредственного руководителя.

5.21. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.22. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

5.23. Работникам в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более одного часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.24. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье или в соответствии с графиком работ или расписанием занятий).

5.25. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного Единства.

5.26. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней (для всех работников кроме педагогов дополнительного образования и концертмейстера) выходной день переносится на другой день в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации.

5.27. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.28. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

5.29. Педагогическим работникам, руководителю и его заместителю предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью - 42 календарных дня.

5.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

5.31. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором МБОУДО «ЦДЮТ». График отпусков составляется на каждый год в срок не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до всех работников (под роспись).

5.32. Соблюдение графика отпусков обязательно как для работодателя, так и для работника.

5.33. Педагогические и другие работники могут быть отозваны из отпуска в связи с производственной необходимостью и с согласия работника (на основании приказа работодателя). Самовольный выход на работу во время очередного отпуска не допускается.

5.34. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда.

5.35. Заработная плата выплачивается два раза в месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

VI. ПООЩЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. Работники, при наличии финансовых средств в Учреждении, могут поощряться за добросовестное выполнение должностных обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, за высокие показатели и значительный личный вклад в развитие МБОУДО «ЦДЮТ», проявленные деловые, профессиональные качества и способности:

- объявлением благодарности;
- премией;
- ценным подарком;
- почетной грамотой;
- представлением к званию лучшего по профессии.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

6.3. Поощрения оформляются в соответствии с локальным нормативным актом, объявляются работнику и коллективу.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику может быть применено дисциплинарное взыскание:

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

6.5. Работник, совершивший дисциплинарный проступок, обязан предоставить объяснение в письменном виде по факту нарушения в 2-дневный срок. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения к нему дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

6.6. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом работодателя и доводится до сведения работника (под роспись). В случае отказа работника подписать приказ составляется соответствующий акт.

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

6.8. 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 представительного органа работников.

VII. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке и передаче персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования.

7.2. Лица, виновные в нарушении норм регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к административной, гражданско-правовой или уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Положение вступает в силу с момента его подписания.

8.2. Предложение о внесении изменений в Положение делает директор Учреждения, Общее собрание работников и Профсоюзный комитет МБОУДО «ЦДОТ».

8.3. В случае изменения законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Крым, Устава Учреждения, до принятия новой редакции Положения применяются соответствующие нормы указанных актов.

Приложение № 2
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижнегорского района Республики Крым
на 2021- 2024 гг.



Утверждено
Председатель первичной
профсоюзной организации
/Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДЮТ»
/Е.Б.Белоцкая/

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и с особым характером работы, которым устанавливается дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска
1	Директор	7
2	Заместитель директора	5
3	Заведующий хозяйством	5
4	Председатель первичной профсоюзной организации	5
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3
6	Секретарь	3
7	Уборщик производственных и служебных помещений	3

Приложение № 3
к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижнегорского района Республики Крым
на 2021 - 2024 гг.



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
/Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДОТ»
/Е.Б.Белоцкая/

Положение по оплате труда педагогических работников, с учетом имеющейся квалификационной категории, за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

В данном положении закрепляется оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 7 апреля 2014г. №276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

Приложение № 4

к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижегородского района Республики Крым
на 2021 - 2024 гг.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДЮТ»

Е.Б.Белоцкая/

**Соглашение по «Охране труда»
Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования «Центр детского и юношеского творчества»
Нижегородского района Республики Крым
(далее МБОУДО «ЦДЮТ»)**

1. Общие положения

Соглашение по охране труда — это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных лиц.

Соглашение по охране труда является обязательным приложением к коллективному договору.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Сторонами Соглашения являются:

- Работники,
- Работодатель.

Стороны признают Соглашение основным документом, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам охраны труда.

Соглашение по охране труда заключается ежегодно сроком на один календарный год.

1. Работодатель обязан обеспечить:

- 1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.
- 1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ).
- 1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 1.4. Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда на каждом рабочем месте.
- 1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.6. Приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших

обязательную сертификацию или декларирование, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

1.8. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

1.9. Проведение инструктажей по охране труда и проверки знания требований охраны труда.

1.10. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

1.12. Проведение специальной оценки условий труда.

1.13. Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров.

1.14. Процедуру управления профессиональными рисками:

- выявление опасностей,
- оценку уровней профессиональных рисков,
- снижение уровней профессиональных рисков.

1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

1.16. Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ознакомление работников с требованиями охраны труда.

1.18. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Профсоюзный комитет обязан:

2.1. Избирать из числа работников Учреждения (членов профсоюзного комитета) лицо, уполномоченное по вопросам охраны труда.

2.2. Координировать деятельность уполномоченного по вопросам охраны труда, оказывать методическую помощь в осуществлении им функций по созданию здоровых и безопасных условий труда.

2.3. Организовывать и проводить семинары по охране труда.

2.4. Организовывать проведение проверок выполнения включенных в настоящее Соглашение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

2.6. Осуществлять контроль условий труда, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, контролировать выполнение мероприятий по улучшению условий труда.

2.7. Обеспечивать защиту интересов и прав членов профсоюза по охране труда в органах государственной власти и суде.

3. Совместная работа работодателя и профсоюзного комитета:

Форма взаимодействия работодателя и профсоюза: совместные комиссии, создаваемые на паритетной основе.

Цель такого взаимодействия: наиболее полное соблюдение законных интересов сторон трудовых отношений в области охраны труда.

3.1. Членство в комиссии по охране труда (постоянно действующая), комиссия создается по инициативе работодателя (или по инициативе работников (их представителей)).

3.2. Разработка Положения о комитете (комиссии) по охране труда.

3.3. Совместная работа в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

3.4. Членство в комиссии по трудовым спорам.

3.3. Организация и контроль административно - общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

4. Перечень мероприятий по охране труда

4.1. Организационные мероприятия

Организация обучения и проверки знаний сотрудников Учреждения по охране труда
Разработка и утверждение инструкций по охране труда. Согласование инструкций с профсоюзом в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации порядке.
Проведение инструктажей сотрудникам Учреждения по охране труда: - вводного, - первичного на рабочем месте, - повторного, - целевого, - внепланового.
Организация ежегодного инструктажа по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.
Организация выдачи смывающих и обеззараживающих средств, спецодежды
Проверка состояния уголков безопасности в учебных, административных помещениях, инструкций по охране труда
Обеспечение журналами регистрации инструктажа (вводного, на рабочем месте) по утвержденным Министерством Труда Российской Федерации образцам
Функционирование созданной на паритетной основе с профсоюзной организацией комиссии по охране труда.
Функционирование комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников МБОУДО «ЦДОТ, разработка программ для обучения, билетов, удостоверений
Внедрение системы управления охраной труда (СУОТ), проведение административно-общественного контроля за состоянием охраны труда
Функционирование системы управления профессиональными рисками, включая меры по снижению рисков несчастных случаев на производстве
Контроль за установлением единого порядка идентификации опасностей, а также единых требований к содержанию и оформлению документации по учету вредных и опасных производственных факторов и разработки мероприятий, направленных на управление профессиональными рисками в области охраны труда. Реализация плана мероприятий по программе «Нулевой травматизм»
Проведение инструктажа по оказанию необходимой помощи инвалидам и другим маломобильным группам населения
Разработка и утверждение графика проведения генеральных уборок
Разработка и утверждение графика проведения влажной уборки, проветривания и работы рециркулятора
Организация совещаний, семинаров, дней охраны труда, лекций, бесед, заседаний «круглых столов» по вопросам охраны труда, конкурсов на лучший уголок

безопасности
Обеспечение наличия комплекта законодательных и иных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности организации
4.2. Технические мероприятия
Проведение ежегодных профилактических испытаний и измерений электрооборудования
Контроль за соблюдением светового, питьевого, воздушного режима кабинетов и других помещений Учреждения
Организация обучения по электробезопасности для неэлектрического персонала с присвоением 1-ой группы по электробезопасности неэлектрическому персоналу Учреждения
Проведение весеннего и осеннего общего осмотра здания и территории на соответствие требованиям безопасной эксплуатации
Организация проведения дератизации, дезинсекции
Организация обучения ответственных лиц за электрохозяйство
Организация обучения ответственных лиц за исправное техническое состояние тепловых установок
Применение в помещениях с постоянным нахождением работников устройств для обеззараживания воздуха - рециркулятора-облучателя бактерицидного закрытого типа с возможностью работы в присутствии людей
4.3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
Организация проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками
Обеспечение аптечками первой помощи
Обучение ответственного по оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве с правом проведения инструктажа сотрудникам Учреждения
Инструктаж сотрудникам по оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве
Обязательная ежегодная вакцинация всех сотрудников Учреждения, согласно календаря профилактических прививок
Проведение обязательной термометрии всем посетителям при входе в Учреждение
Обязательная обработка рук всем посетителям при входе в Учреждение с помощью дозаторов
Проведение генеральных уборок помещений Учреждения, согласно утвержденного графика
Проведения дезинфекционных мероприятий: обработка дверных ручек, выключателей, поручней, перил, контактных поверхностей (учебная мебель, оргтехники), мест общего пользования с применением дезинфицирующих средств, имеющие сертификат соответствия
4.4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты
Обеспечение работников спецодеждой, обувью

Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами
Обеспечение работников масками
4.5. Мероприятия по пожарной безопасности
Организация проведения инструктажей сотрудника Учреждения мерам пожарной безопасности
Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа
Проведение диагностики огнетушителей
Проведение ежеквартальной учебной эвакуации сотрудников и обучающихся

5. Обязательства Работников:

- 5.1. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 5.2. Правильное использование средств индивидуальной защиты.
- 5.3. Прохождение обучения по оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве.
- 5.4. Прохождение инструктажей и проверку знаний по охране труда.
- 5.5. Незамедлительное оповещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, случившемся на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о возникновении признаков острого профзаболевания.
- 5.6. Прохождение обязательных периодических, предварительных и прочих медицинских осмотров по направлению работодателя.
- 5.7. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

Приложение № 5

к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижнегорского района Республики Крым
на 2021- 2024 гг.



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
/Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДЮТ»
/Е.Б.Белоцкая/

Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и обуви и др. средств защиты	Норма выдачи на год (ед. компл.)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		2.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		3.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		5. Очки защитные	1 шт.
		6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	1 шт.
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	3.1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		3.2. Перчатки с полимерным покрытием ;	6 пар
		3.3 Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
3.	Сторож (вахтер)	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Кочегар (сезонный).	1. Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		2. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		3. Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		4. Очки защитные	1 шт.
		5. Каска защитная	1 шт. на 2 года
		6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее (респиратор)	1шт.
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно: 7. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
5.	Заведующий хозяйством:	1. Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Список моющих и обезжиривающих средств, выдаваемых работникам

№ п/п	Наименование должности	Виды смывающих и обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук;	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями:	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды:	100 мл
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями:	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Кочегар сезонный	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Очищающие кремы, гели и пасты		200мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии		100мл

Приложение № 6

к коллективному договору
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского и юношеского творчества»
Нижнегорского района Республики Крым
на 2021 - 2024 гг.



Согласовано
Председатель первичной
профсоюзной организации
/Е.А.Куртвелиева/



Утверждено
Директор МБОУДО «ЦДОТ»

/Е.Б.Белоцкая/

Положение о фонде охраны труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского и юношеского творчества» Нижнегорского района Республики Крым (далее МБОУДО «ЦДОТ»)

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

2. Фонд охраны труда МБОУДО «ЦДОТ» формируется:

- из средств, направленных на оплату труда в размере 2%;
- из средств от сумм эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации (после перехода на нормативно-подушевое финансирование) в размере не менее 0,7%;
- из средств по возврату части сумм страховых взносов (до 20%);
- добровольных взносов граждан и прочих поступлений.

3. Средства фонда охраны труда МБОУДО «ЦДОТ» расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников.

4. Средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд МБОУДО «ЦДЮТ».

5. Вышестоящие органы МБОУДО «ЦДЮТ» не имеют право изымать и расходовать не по назначению средства фондов охраны труда образовательной организации.

6. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда образовательной организации:

- организация и проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение работникам специальной одежды, специальной обуви;
- приобретение смывающих и обеззараживающих средств;
- проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников;
- проведение обучения по охране труда руководителей и специалистов в лицензированных учебных организациях;
- приобретение дезинфицирующих средств, рециркуляторов;
- приобретение аптек;
- улучшение условий труда на рабочем месте (освещения, мебели, текущий ремонт кабинетов);
- организация кабинетов, уголков безопасности, приобретение для них наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда, пожарной и электробезопасности;
- устройства в образовательной организации места для организованного отдыха работников в обеденный перерыв.

7. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда.

8. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда образовательной организации.

Протурмеровано, проштуровано, скреплено
печатью 52

(*Ilmigesen 52a*) листов

Директор МБОУДО «ИДИОТ»

Е. В. Белоукава

