


Директор Муниципального  
бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Клепиковский Дом  
творчества»

  
О.И.Алексеева  
28 декабря 2018года



Председатель первичной  
профсоюзной организации  
работников учреждений  
дополнительного образования

  
Ю.Н.Гришина  
28 декабря 2018года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и  
первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного  
образования по обеспечению социально – экономических и правовых  
гарантий работников отрасли  
на 2019-2021гг.



г. Спас-Клепики  
2018 год

Коллективный договор между администрацией МБУ ДО «КДТ», в лице директора Алексеевой О.И., действующей на основании Устава, утвержденного постановлением администрации МО-Клепиковский муниципальный район №416 от 134 июля 2015 года и председателем первичной профсоюзной организации работников учреждений дополнительного образования Гришиной Ю.Н., действующей на основании Устава, принятого IV съездом Профсоюза работников народного образования и науки 21.03.2010 года.

Понятия, применяемые в настоящем Коллективном договоре.

**Работники** - работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества».

**Профсоюз** - профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации.

**Орган Профсоюза** – Профком первичной профсоюзной организации учреждений дополнительного образования.

**Учреждения образования (ОУ)** - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества».

**Работодатели** – глава администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, директор муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества».

**Председатель первичной профсоюзной (ППО)** – председатель первичной профсоюзной организации учреждений дополнительного образования.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на муниципальном уровне в соответствии с законодательством Российской Федерации, с учетом отраслевого Соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг, региональным отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и территориального отраслевого соглашения между администрацией муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, Управлением образования и молодежной политики администрации МО – Клепиковский муниципальный район и Клепиковской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ОУ.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы, положения, которые обязательны для организаций, на которые оно распространяется.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждений и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.2. Действие Коллективного договора** распространяется на всех работников образовательного учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также на работников и руководителя, делегировавших органу Профсоюза право подписать Коллективный договор, за исключением пунктов, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета (*ст.29-31, 43,48 Трудового Кодекса Российской Федерации*), которые входят в состав Профсоюза.

**1.3. Стороны признают** Коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий в вопросах, касающихся предмета Коллективного договора.

**1.4. Стороны договорились, что:**

1.4.1. Профком первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, ведение переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем в частности по оплате труда, нормированию труда, социальных льгот и компенсаций, других вопросов в части их компетенции.

1.4.2. Данный Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические льготы и не ограничивает права в расширении этих гарантий при наличии средств, выделенных в бюджет образовательного учреждения.

1.4.3. В течение действия срока Коллективного договора любая из сторон вправе вносить предложения по дополнениям и изменениям. Для этого заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале переговоров. Другая сторона по истечении 5-ти дней должна начать переговоры. Принятые по взаимному согласию изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения всех работников образовательного учреждения.

1.4.4. В случае реорганизации сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор.

1.4.5. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за нарушение и невыполнение Коллективного договора в соответствии с Кодексом "Об административных правонарушениях", *Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.55)*.

1.4.6. Непосредственно в учреждении образования регулирование трудовых и социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществляются путем заключения коллективного и трудового договоров. В этом договоре с учетом особенности деятельности образовательного учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством, настоящим Коллективным договором.

1.4.7. Оплату по пунктам принятым в данном Коллективном договоре производить из ассигнований, заложенных в бюджет образовательного учреждения.

1.5. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

1.5.1. Создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению Коллективного договора, внесения в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечению постоянного (не реже 1 раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Коллективного договора (*ст.35 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

1.5.2. Участие представителей сторон в заседаниях руководящих органов при рассмотрении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, предоставление друг другу полной своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения, проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждений.

1.6.Согласованию с Органом Профсоюза подлежат локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (*ст.8 Трудового Кодекса Российской Федерации* ):

- правила внутреннего трудового распорядка (ч.2 ст.190 ТК РФ);
- учебная нагрузка педагогических работников;

- утверждение расписания занятий;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графика отпусков;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- положение о материальном поощрении;
- положение о премировании;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об оплате труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- форма расчетного листка;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- инструкции и памятки по охране труда;
- а также положения, определенные *Трудовым Кодексом Российской Федерации* :
- *Трудовой Кодекс Российской Федерации (ст.82,99, 105, 123, 135, 136,159 и др).*

1.7. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются ОУ в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно, по согласованию, с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах (в т.ч. в форме положения об оплате труда, премировании).

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен на 2019-2021 гг. и вступает в силу 1 января 2019 года и действует по 31 декабря 2021 года (*ст.48 Трудового Кодекса Российской Федерации*). Стороны имеют право один раз продлить действие Коллективного договора до 3 лет.

1.9. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2021 года.

1.10. После уведомительной регистрации Коллективного договора в установленном порядке администрация и ППО доводят текст Коллективного договора и изменения к нему до работников ОУ.

## **II. Обязательства представителей сторон.**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ОУ, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились;

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в ОУ, результативности деятельности ОУ, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Программы «Развитие образования на 2015-2025 гг».

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация ОУ:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности ОУ:

1) оплату труда Работников;

2) оплату командировочных расходов для повышения квалификации и аттестации специалистов и руководителя ОУ;

3) проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников ОУ (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. N302н), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек, психиатрического освидетельствования;

5) капитальный и косметический ремонт ОУ;

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников.

2.2.3. Информировывает Орган Профсоюза о действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

Организует совместно с ППО консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Органа Профсоюза в составе аттестационной комиссии УО для аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет Органу Профсоюза по его запросам информацию о численности и составе работников УО, системах оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Обеспечивает направление в Орган Профсоюза для согласования проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие представителей Профсоюза в их разработке.

2.2.7. Считает неправомерным уклонение работодателей ОУ от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

2.2.8. Обеспечивает реализацию [статьи 353.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательных организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, первичным профсоюзным организациям в вопросах применения [трудового законодательства](#); принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

- 2.3.4. Содействует предотвращению в организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в Коллективный договор.
- 2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями **трудового законодательства** и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

### **III. Трудовые отношения.**

#### **Стороны обязуются выполнять следующие положения:**

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем (представителем работодателя), возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях предусмотренных законом (ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных нормативных актов ОУ.

3.4. Работодатель в соответствии 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 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, 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 государственных (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 выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

3.6. Работники ОУ, реализующие дополнительные образовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в объединениях, которая не считается совместительством.

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

3.8. При приеме на работу работодатель обязан соблюдать следующие условия:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.9. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного законодательством о труде Российской Федерации Коллективным договором.

3.10. Проекты трудовых договоров, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профсоюзный орган.

3.11. Выборный профсоюзный орган имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок.

3.12. Помимо случаев, предусмотренных статьей 70 *Трудового Кодекса Российской Федерации*, испытание не устанавливается при приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.13. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган о своем решении по расторжению трудового договора с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.14. Руководитель организации ставит в известность выборный профсоюзный орган об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение определенных сторонами условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

3.15. Руководитель рассматривает вопрос о переводе женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет на другую работу с учетом мнения выборного профсоюзного органа не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.16. Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест при возможной реорганизации образовательных учреждений.

3.17. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в связи с сокращением численности или штата, уведомлять соответствующий профсоюзный орган не менее чем за три месяца до предполагаемой даты увольнения. При массовом единовременном высвобождении или сокращении работников, связанном с ликвидацией или перепрофилированием учреждения образования – не менее чем за четыре месяца. Администрация и профсоюзный орган совместно разрабатывают программу трудоустройства высвободившихся работников.

3.18. Совместно обеспечивать выполнение работодателями требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

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 в организации (ст.82 ТК РФ).

3.19. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ст. Трудового Кодекса Российской Федерации:

81: п.п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10;

84 п.3;

278 п.2;

336 п.п. 1, 2,

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, в которой данный работник состоит на профсоюзном учете.

**3.20. Необходимо** при сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными *частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации* имеют:



работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;  
работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

работники, применяющие инновационные методы работы;  
работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

работники, которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 2-х лет; семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях; не освобождённые от основной работы председатели территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет и др. Порядок учета указанных и других оснований определяется коллективным договором.

3.21. Производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному [пунктом 7 части первой статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора; в коллективных договорах преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.22. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные коллективным договором) с задержкой более 15 дней или не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя. На период приостановки работы, работнику сохраняется средний заработок (ст. 142 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

3.23. Работникам, уволенным по сокращению штата предоставлять преимущественные права возвращения на работу в организацию в случае появления новых рабочих мест.

3.24. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и группах, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым дополнительным общеразвивающим образовательным программам.

3.25. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

3.26. Работникам ОУ, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, по результатам СОУТ.

3.27. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, 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 при увольнении.

3.28. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.29. Работникам, направляемым на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки в связи с принятием Федерального закона Российской Федерации 216-ФЗ ОТ 20.07.2007 г. возмещение расходов производить:

- расходы по проезду при наличии проездных билетов;
- расходы по найму жилого помещения по фактическим расходам, подтверждающим соответствующие документы;
- при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения не возмещаются;
- оплату суточных производить в размерах за каждый день нахождения в командировке (в Рязанской области и за пределами – 100 рублей) согласно статьи 168 Трудового кодекса.

Не допускается проведение курсов повышения квалификации за счет личных средств работников (1 раз в три года).

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

#### **IV. Оплата труда и нормы труда.**

Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития образования в образовательном учреждении является кадровое укрепление образовательного учреждения, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

##### **4.1. Администрация МБУ ДО «КДТ» обеспечивает выполнение следующих пунктов:**

4.1.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Разрабатывает Положение об оплате труда работников учреждения.

Предусматривает в Положении об оплате труда работников организации регулирование 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;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

4.1.2. При разработке и утверждении в ОУ 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 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).

4.1.3. Положение об оплате труда работников учреждений образования включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставка);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителя, главных бухгалтеров.

4.1.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не менее 20 процентов фонда оплаты труда учреждения.

4.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем 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 присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

4.1.6. Выплату заработной платы производить: 1 и 16 числа каждого месяца в здании МБУ ДО «КДТ» по адресу: 391030 г.Спас-Клепики. ул.Интернациональная д.26. или на дебетовую карту Сбербанка России. Утвердить форму расчетного листа (ст.136, 372 ТК РФ).

4.1.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала с письменного заявления работников переносится на другой срок по согласованию с руководителем (ст.124 Трудового Кодекса Российской Федерации)

#### **Стороны договорились:**

4.2. ОУ обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы. Фонд экономии заработной платы может быть использован на увеличение размеров надбавок и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. При объединении нескольких групп по причине отсутствия основного работника, а также при превышении нормативной наполняемости групп детей в ОУ, соответствующему педагогическому работнику за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (или расширение зоны обслуживания) производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.4. За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя производить доплату штатному заместителю руководителя образовательного учреждения (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.5. Работникам-совместителям независимо от объема установленной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из стоимости недельного часа.

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 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 ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.7. Ежегодно включать в бюджет образовательного учреждения расходы на:

- выплату заработной платы работникам с учетом компенсационных доплат и стимулирующих выплат и повышение ставок заработной платы;
- капитальный и косметический ремонт ОУ;
- оплату дополнительных отпусков работникам ОУ;
- с ненормированным рабочим днем;
- за работу с вредными условиями труда;
- финансирование мероприятий по охране труда в ОУ;
- выплату командировочных расходов.

4.8. Учреждения образования самостоятельно устанавливают формы вознаграждения работникам, являющимися раздатчиками заработной платы, работникам, ответственным за организацию питания учащихся, ответственным за состояние охраны труда и т.д., что фиксируют в коллективной договоре. Выплаты производятся при наличии экономии по фонду оплаты труда ОУ.

Раздатчику заработной платы - 3 дополнительных дня к основному отпуску.

Ответственному за состояние охраны труда - 3 дополнительных дня к основному отпуску.

4.9. В ОУ уплату членских профсоюзных взносов осуществлять в порядке безналичного перечисления на основании личного заявления работника:

- находящимся в отпуске по уходу за ребенком;
- находящимся в длительном отпуске сроком до года;
- неработающим пенсионерам.

Установить сумму оплаты в размере 5(пять) рублей в месяц.

4.10. В случае закрытия учреждений образования на карантин, в связи с низкой температурой, отключением водоснабжения, электроэнергии и других случаях, независимых от работника осуществлять оплату труда работников в размере 100%.

4.11. Педагог дополнительного образования получает гарантированную государственную ставку в размере (18 часов). При отсутствии часов неполная нагрузка может быть установлена только с письменного согласия педагога. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

4.12. Оплата труда педагогических и других работников ОУ за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.13. Оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

(ст.147 ТК РФ). Конкретный размер повышенной оплаты труда устанавливается коллективным договором. Компенсационные выплаты осуществляются сверх минимальной заработной платы.

4.14. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогам, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах, часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемые в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметных кружков, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими образовательное учреждение по медицинским показаниям).

О предстоящих изменениях условий трудового договора (об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы), работники предупреждаются в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

4.15. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате:

- педагогическим работникам (по основному месту работы) в размере 500 рублей;
- победителям районных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года» в размере 1000 рублей на срок 12 месяцев после проведения конкурса;

4.16. Установить ежемесячную надбавку к заработной плате работникам, имеющим правительственные награды:

- Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ – 500 рублей;
- Почетный работник общего образования РФ в размере 500 рублей;
- Орден «Знак почета» в размере 500 рублей;
- «Мастер спорта по лыжным гонкам» в размере 500 рублей;
- Отличник Просвещения СССР, Отличник народного просвещения, Почетный знак «За заслуги в развитии физкультуры и спорта», медаль «За трудовую доблесть», медаль «За доблестный труд», Отличник физической культуры и спорта и др. в размере 300 рублей.

Работникам, имеющим различные правительственные награды, оплату производить по высшей награде.

**Первичная профсоюзная организация обязуется:**

4.17. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Коллективного договора.

4.18. Проводить бесплатные консультации для членов Профсоюза, учебу профактива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

4.19. Своевременно информировать Управление образования и молодежной политики о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Коллективного договора с целью разрешения конфликтов во вне судебном порядке.

4.20. Анализировать социально – экономическое положение работников отрасли, взаимодействовать с депутатами районной Думы в разработке проектов нормативно правовых актов, затрагивающих интересы работников образования.

4.21. Обеспечивать представительство и защиту социально–трудовых прав и интересов работников учреждений.

4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

4.23. Оплата труда педагогическим работникам, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.24. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных п.4.10 Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.25. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду

выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

4.26. 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](#) Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективном договоре.

4.27. Работодателю и первичной профсоюзной организации предусматривать в положениях об оплате труда стимулирующие выплаты в размере не менее 20 процентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

4.28. При разработке и утверждении в организациях 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 результате деятельности всей 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).

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

### **Стороны договорились:**

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профкома первичной профсоюзной организации (*ст. 190 Трудового Кодекса Российской Федерации*) и являются Приложением к Коллективному договору №3.

5.2. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (*ст. 100 Трудового Кодекса Российской Федерации*), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ОУ.

5.3. Привлечение работников (всех или отдельных категорий) ОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в исключительных случаях с учетом ограничений, предусмотренных *статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации*, только с их письменного согласия и с учетом мнения председателя профкома профсоюзной организации.

Оплата труда при этом производится в двойном размере по правилам *статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, вместо повышенной оплаты может быть предоставлен другой день отдыха.

5.4. Работникам ОУ предоставляются оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника 3 календарных дня;

- рождение ребенка (супругу) 3 календарных дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги 4 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (больничный лист, предоставленный для ухода за ребенком не включается) 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации 5 календарных дней;
- членам профкома 3 календарных дня;
- за работу с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда - 7 календарных дней;
- уполномоченному по охране труда 5 календарных дней;
- директору ОУ за не нормированный рабочий день календарных 5 дней;
- зам. директора по УВР ОУ за не нормированный рабочий день календарных 5 дней;
- раздатчику заработной платы 3 календарных дня;
- завхозу за ненормированный рабочий день 5 календарных дней;
- ответственному за охрану труда 3 календарных дня;

Дополнительные дни к отпуску предоставляются во вне учебное время.

5.5. Время участия в забастовке, организованной Профсоюзом по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (*ч.1, ст. 121 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.6. Руководитель образовательного учреждения обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно *ст. 263 Трудового Кодекса Российской Федерации и ч. 2, ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации*:

- участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанных с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, органов уголовно-исполнительской системы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году;

Ежегодные дополнительные отпуска, без сохранения заработной платы вышеуказанным работникам предоставляются в удобное для них время (*ст.128 ч.2, ст.263 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.7. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования, состоящих при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками работы, в т. ч. личными планами педагогических работников, принимаемых в порядке, предусмотренном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.8. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работницы тарифицируются ежегодно.

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

- а) по взаимному согласию сторон
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,



- сокращение количества групп (п.66 Типового положения об образовательном учреждении)

5.9. По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального «Об образовании в Российской Федерации»;
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;
- 6) работы на выборных должностях;
- 7) исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,

а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 5.9. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

5.10. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший методист, (воспитатель, инструктор-	Аналогичная должность без названия «старший»

методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ); тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель; педагог дополнительного образования, (старший педагог дополнительного образования) (при совпадении профиля творческого объединения( кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог дополнительного образования (старший) (при совпадении профиля творческого объединения (кружка), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер.
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении среднего профессионального образования.
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего) ГОУ ДПО РИРО, методических служб муниципального уровня

В вышеперечисленных случаях решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности принимает руководитель образовательного учреждения.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), рассматриваются главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника в министерство образования Рязанской области.

Решение об установлении оплаты труда по второй педагогической должности в этом случае принимает министерство образования Рязанской области.

5.11. При повторной аттестации на квалификационные категории от демонстрации уроков (занятий) освобождаются:

1). Педагогические руководящие работники, награжденные

а) государственными наградами (орденами, медалями полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почетными званиями «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»).

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального) профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования Российской Федерации», золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ.

2). Лица, имеющие ученые степени и ученые звания.

3). Победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года России», «Сердце отдаю детям» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет.

5) педагогические работники, подготовившие в межаттестационный период победителей и призеров международных, всероссийских, региональных конкурсов, соревнований (по осуществляемой программе), проводимых исполнительными органами государственной власти Рязанской области и Министерством просвещения РФ;

б) работники образования – являющиеся на момент подачи заявления руководителями и членами экспертных групп главной аттестационной комиссии Министерства образования и молодежной политики Рязанской области по аттестации на квалификационные категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

в) награжденные Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, Почетной грамотой Министерства просвещения РФ.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии не может быть освобожден от экспертной оценки результатов практической деятельности ни по одному из оснований перечисленных в п.5.11.

5.12. В целях защиты интересов педагогических работников устанавливается, что:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- работодателям рекомендуется письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена, но не более чем на 2 месяца;

- работодателям рекомендуется осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

- для членов отраслевого профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ;

- информация о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводится работодателем до сведения выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательной организации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

5.13. Участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательной ОУ, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.14. Педагогам дополнительного образования, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

5.15. Составлять с учетом мнения органа Профсоюза график ежегодных оплачиваемых отпусков на каждый календарный год (не позднее 15 декабря) предыдущего года (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации) и доводить его до сведения работников образования.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителей образовательной организации, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работодатели 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.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогам дополнительного образования и другим 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом 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. ПК СССР от 30 апреля 1930 г. N 169).

5.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.17. Режим рабочего времени в ОУ, согласно ст.100 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации* предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

- работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается 5 календарных дней (ст.119 ч.1 *Трудового Кодекса Российской Федерации*).

5.18. Предоставлять оплачиваемый отпуск работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию при получении педагогического образования соответствующего уровня независимо от имеющегося образования.

5.19. Педагогическим работникам организации предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в **порядке**, установленном **приказом** Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532). Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно Положением, которое является Приложением к коллективному договору.

5.20. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся 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, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

### **Стороны договорились:**

6.1. Предоставлять единовременное пособие следующим категориям работников образования:

- работникам, достигшим пенсионного возраста в размере 3000 рублей;
- в связи с юбилейными датами, 50-летия (мужчины и женщины), 60-летия (мужчины и женщины), 70-летия (мужчины и женщины), 80-летия (мужчины и женщины) в размере 1000 рублей;
- на похороны работников образования в размере 2000 рублей;
- на бракосочетание работников образования в размере 2000 рублей;
- при рождении ребенка 2000 руб.
- при награждении правительственными наградами:
  - «Заслуженный учитель РФ» в размере 3000 рублей;
  - Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ - 2500 рублей;

6.2. 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 2013 № 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 Трудового кодекса Российской Федерации **7 календарных дней.**

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на

дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 .

6.4. Дети работников ОУ имеют право на первоочередной прием в детские дошкольные учреждения.

6.5. Педагогическим работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию может выплачиваться единовременное пособие в размере 5000 рублей.

6.6. Освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) и ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ГИА педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливается субъектом Российской Федерации.

### **Работа с молодыми педагогами**

В целях развития потенциала системы образования региона, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

#### **Стороны договорились:**

6.7. К молодым специалистам относятся лица в возрасте до 30 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией впервые.

Молодым специалистом также признается работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования (очно), уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

6.8. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.9. Молодой педагог дополнительного образования имеет право на педагога-наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию.

6.10. Установить единовременное пособие молодым специалистам, прибывшим в ОУ в год окончания педагогических учебных заведений в размере 15000 рублей на каждого и при условии трехлетней отработки в ОУ района.

6.11. Производить в течение 3-х лет выплату ежемесячной надбавки к заработной плате в размере 300 (триста) рублей молодым специалистам ОУ, прибывшим на работу после окончания учебного заведения.

6.12. Установить ежемесячную стимулирующую надбавку:

- молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, занимающим педагогические должности, со стажем работы до 3-х лет, окончившим средне-специальные учебные заведения в размере 500 рублей;
- молодым специалистам муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей, занимающим педагогические должности, со стажем работы до 3-х лет, окончившим высшие учебные заведения в размере 700 рублей;

6.13. В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере 1500 руб. - специалистам со средним специальным образованием, 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

## **VII. Условия и охрана труда**

**Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровье работников ОУ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и обязуются:**

7.1. Осуществлять контроль в ОУ по вопросу обеспечения мер по охране труда работников учреждений образования для чего:

- финансируются мероприятия по охране труда, пожарной безопасности в учреждениях образования района в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

Используют 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 Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

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

7.3. Способствовать решению вопросов по созданию безопасных условий и охраны труда в подведомственных учреждениях образования.

7.4. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно типовым нормам.

7.6. Работодатель и ППО в целях развития общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников образования в области охраны труда содействуют:

- Стимулированию работы уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов через начисление баллов, при распределении стимулирующей части заработной платы.
- Предоставлению уполномоченным лицам по охране труда времени в течение рабочего дня, необходимого им для выполнения возложенных на них функций, с сохранением заработной платы, что определяется в коллективном договоре (постановление Минтруда РФ от 08.04.94г. № 30).
- Участию в смотре конкурсе на звание лучший «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».
- Осуществляют контроль за подведомственными учреждениями образования по вопросам обеспечения мер охраны труда.



- Привлекают в установленном порядке к ответственности лиц нарушающих трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в области охраны труда.

#### 7.7. Администрация учреждения образования:

- разрабатывает Положение о системе управления охраной труда в данном образовательном учреждении;
- обеспечивает работников сертифицированной бесплатной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также смывающими и обеззараживающими средствами.

7.8. Обеспечивают за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со [статьей 213](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Способствуют обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с правилами обеспечения и типовыми нормами её бесплатной выдачи, а также выдаче смывающих (или) обезвреживающих средств работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением.

7.9. В соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда и необходимостью создания нормальных условий для работы стороны обязуются:

7.9.1. Обеспечивать в соответствии с действующим Законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников ОУ, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

7.9.2. Формировать в УО совместные комиссии (комитеты) по охране труда на паритетных началах.

7.9.3. Не допускать лицензирования деятельности учреждений без заключения органов государственного надзора и контроля на соответствие объектов требованиям правил и норм охраны труда.

7.9.4. В случае отказа работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей, гарантировать защиту этих работников от необоснованных действий работодателя.

7.10. Финансирует оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер оплаты устанавливается не ниже определенных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями).

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда в прежнем порядке.

7.11. Сохраняют за работниками среднюю заработную плату в период прохождения ими в соответствии с требованиями действующего законодательства дополнительной диспансеризации.

7.12. Проводит мониторинг степени реализации права образовательных организаций на возврат части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда, содействует повышению этого показателя в учреждениях сферы образования региона.

## **Первичная Профсоюзная организация обязуется :**

7.13. Силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в обеспечении службы охраны труда нормативно-правовой документацией и осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализе состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

7.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением администрацией своих обязанностей в соответствии *ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации*.

7.15. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим и т.д.), грубых нарушений охраны труда внештатные технические инспектора труда органов Профсоюза учреждений образования вправе приостанавливать выполнение работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя. Заработная плата за работниками на время приостановки сохраняется в полном объеме.

7.16. Принимать участие в работе по подготовке к приему готовности ОУ к новому учебному году.

7.17. Развивать и совершенствовать институт лиц, осуществляющий общественный контроль за состоянием охраны труда: уполномоченных по охране труда профсоюзных комитетов, членов комитета (комиссии) по охране труда ОУ, оказывать помощь при осуществлении ими деятельности направленной на укрепление безопасности труда.

7.18. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников ОУ.

7.19. Принимать, в установленном порядке, участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве с работниками ОУ и обучающими.

7.20. Осуществляет 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 уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.21. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.22. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

7.24. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций (оплату труда в повышенном размере, дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день и т.д.) работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

## **Стороны договорились:**

- Обеспечивать работу согласно Примерного положения о системе управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в ОУ, осуществляющей

образовательную деятельность, находящейся в ведении Управления образования, в соответствии со статьями 210, 212 и 216 Трудового кодекса Российской Федерации и соответствующими стандартами о системе управления охраной труда.

- Содействовать выполнению представлений и требованиям уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

## **VIII. Гарантии прав деятельности выборных профсоюзных органов**

### **Стороны договорились:**

8.1. Права профсоюзного органа учреждения образования и гарантии его деятельности определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96г., Уставом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевым Соглашением, региональным Соглашением и настоящим Коллективным договором.

8.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.), членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а увольнение руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа (*ст.374 Трудового Кодекса Российской Федерации*)).

8.3. Взаимодействие руководителя ОУ с выборными профсоюзными органами осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 372 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен правилами *статьи 373 Трудового Кодекса Российской Федерации*);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено официальное мнение до сведения всех работников учреждения образования. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

*Выбор конкретной формы взаимодействия производится на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящего Соглашения.*

8.4. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (*ч.3 ст. 374 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.5. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний и хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативно - правовые документы (*ст.377 Трудового Кодекса Российской Федерации*).

8.6. По просьбе районной организации профсоюза и первичной профсоюзной организации бухгалтерия предоставляет информацию о списочном составе членов профсоюза и об отчислении профсоюзных взносов работников.

8.7. Не допускается увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, гарантированных законом, социально-трудовых и иных прав и свобод, в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью.

8.8. Исходя из финансовых возможностей учреждения образования, в соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может производиться за счёт средств работодателя в пределах фонда оплаты труда.

8.9. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

8.10. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных работников и рекомендуют руководителям образовательных учреждений и профсоюзам образовательных учреждений применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

#### **8.11. Руководитель учреждения:**

- обязан соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности;

- предоставляют органу Профсоюза бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) и другие дополнительные услуги, которые закрепляются в коллективном договоре.

- предоставлять органу Профсоюза по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания;

- не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждения и филиалов, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников (с их письменного согласия) - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора (в размере, установленном коллективным договором);

- содействует органу профсоюза в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования;

- создает условия для работы представителей органа профсоюза в соответствующих аттестационной, по охране труда, по социальному страхованию и других комиссиях;

- могут перечислять в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса Российской Федерации на счет профсоюзного комитета учреждения денежные средства для ведения социально-культурной, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором.

8.12. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

8.13. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

8.13.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

8.13.2. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания полномочий избранных профсоюзных органов, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.13.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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 действующим законодательством, коллективным договором.

8.13.4. 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, соглашением.

8.14. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов учреждений - вышестоящего профсоюзного органа.

8.15. Увольнение по инициативе представителя работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.16. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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 действующим законодательством, коллективным договором.

## **IX. Обязательства первичной профсоюзной организации.**

Первичная профсоюзная организации обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах отрасли.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

9.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения ОУ и их работников.

9.5. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

9.6. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников ОУ, улучшению условий труда, быта, оздоровления работников и их детей, развивать инновационные формы социальной поддержки членов профсоюза через деятельность потребительского кооператива, организацию льготного санаторно-курортного лечения и др.,

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства, в том числе в области охраны труда, предоставлением льгот, социальных гарантий и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

9.8. Использовать все имеющиеся возможности для наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **Х. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

### 10.1. Администрация ОУ :

10.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах ОУ, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания.

10.1.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала образовательных организаций, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

### 10.2. Стороны считают, что:

10.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию, и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

10.2.3. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организаций, сокращении численности или штата работников организаций Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

### 10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых) ОУ.

10.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников организаций.

10.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования, в том числе путем проведения мероприятий в рамках Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 г. № 424;

- снижению текучести кадров в сфере образования, увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);

- интеграции в европейское образовательное пространство, повышению мобильности профессионального образования;

- созданию условий для академической мобильности;

- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

10.4. Работодатель и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации педагогических работников ОУ и методике ее проведения.

10.5. Стороны договорились:

10.5.1. Способствовать участию в районных конкурсах «Учитель года» и др.

10.5.2. Содействовать созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых образовательными организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

10.6. Стороны предусмотрели в коллективном договоре обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичных профсоюзных организаций консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в субъекте Российской Федерации и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (в течение 5 лет до дня наступления возраста, дающего по новому пенсионному законодательству право на страховую пенсию по старости, в том числе досрочную), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца; определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;
- недопущению увольнения работников, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

10.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Коллективного договора.

10.8. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации, или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.9. Стороны совместно принимают решение о награждении ведомственными наградами выборных профсоюзных Работников и рекомендуют муниципальным органам Управления образования и молодежной политики и районным органом Профсоюза применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных Работников.

10.10. Работодатель в обязательном порядке согласовывают с Профкомом ОУ:

- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы Работников.

а так же иные положения определённые Трудовым кодексом РФ:

- о введении и об отмене режима неполного рабочего времени (ст. 74);
- о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст.82);
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 (ст. 99);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101);
- о разделении рабочего дня на части (ст. 105);
- об определении порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения (ст. 112);
- о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 (ст. 113);
- об установлении с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников (ст. 116);



- об утверждении графика отпусков (ст. 123);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135);
- об установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147);
- об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст. 154);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190);
- об определении форм подготовки и дополнительного профессионального образования (ст. 196);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221);
- и др.

10.11. Содействовать деятельности Профсоюза всех уровней направленной на защиту трудовых прав Работников ОУ.

10.12. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов в течение 10 дней, а если это требует серьёзного изучения вопроса в течение 1 месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

10.13. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.13.1. Данные работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа профорганизации, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа; а руководители и члены профсоюзных органов организаций - вышестоящего профсоюзного органа.

10.13.2. Увольнение по инициативе представителя Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.13.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении 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 действующим законодательством, Коллективным договором.

10.13.4. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных Коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10.13.5. Исходя из финансовых возможностей, учреждения образования, в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оплата труда председателя Профкома может производиться за счёт средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором.

## **11. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация согласно ст. 50 Трудового Кодекса Российской Федерации направляет **Коллективный договор** на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области.

11.2. Контроль за выполнением настоящего **Коллективного договора** на всех уровнях осуществляется сторонами **Коллективный договор** и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за ходом выполнения **Коллективный договор**, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее отраслевая Комиссия).

11.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего **Коллективного договора** решаются отраслевой комиссией.

11.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия **Коллективного договора** возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

11.5. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению **Коллективный договор** с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.6. Информация о выполнении настоящего **Коллективного договора** ежегодно рассматривается на совместном заседании председателя первичной профсоюзной организации и руководителя ОУ.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств **Коллективного договора** виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном ст. 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.8. Контроль за выполнением настоящего **Коллективного договора** на всех уровнях осуществляется сторонами **Коллективного договора** и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

« 28 » декабря 2018года.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 68 (шестьдесят восемь) листов.

**Перечень  
приложений к Коллективному договору**  
между администрацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного образования по обеспечению социально – экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2019-2021гг.

№п/п	Наименование приложения к Коллективному договору между администрацией Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного образования по обеспечению социально – экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2019-2021гг.
1	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора</b>
2	<b>ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА</b> <i>Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества»</i>
3	<b>ПОЛОЖЕНИЕ</b> <b>о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБУ ДО «КДТ» длительного отпуска сроком до 1 года.</b>
4	<b>ПЕРЕЧЕНЬ</b> <b>профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)</b>
5	<b>Перечень профессий с ненормированным рабочим днем.</b>
6	<b>Порядок</b> <b>учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права</b>
7	<b>Порядок</b> <b>учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права</b>
8	<b>ПЕРЕЧЕНЬ</b> <b>профессий с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которые устанавливается доплата по результатам СУОТ.</b>
9	<b>ПОРЯДОК</b> <b>ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>
10	<b>ПЕРЕЧЕНЬ</b> <b>УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ</b>
11	<b>Нормы</b> <b>бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)</b>

Приложение №1  
к Коллективному договору между администрацией  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений дополнительного  
образования по обеспечению социально-  
экономических и правовых гарантий работников  
отрасли на 2019-2021 гг.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о постоянной комиссии по заключению и контролю выполнения Коллективного договора**

#### **1. Общие положения:**

1.1. Постоянная комиссия по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора, регулирующего социально-трудовые отношения в учреждении (в дальнейшем – Комиссия) создается приказом руководителя учреждения и решением профсоюзного комитета.

1.2. Комиссия является действующим органом системы социального партнерства сторон.

○ Комиссию составляют представители:

- работодателя;
- первичной профсоюзной организации Профсоюза работников дополнительного образования .

1.4. Состав Комиссии формируется из представителей сторон на равноправной основе.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудовым Кодексом Российской Федерации, Коллективным соглашением и настоящим Положением.

1.6. Комиссия функционирует в течение всего срока действия Коллективного договора (в дальнейшем – Договор).

1.7

#### **2. Цели и задачи Комиссии:**

2.1. Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам .

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка Коллективного договора и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении Коллективного договора;
- недопущение в Коллективном договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в учреждении;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

#### **3. Права Комиссии:**

3.1. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам в пределах своей компетенции;
- принимать решения в пределах своей компетенции, которые имеют для сторон обязательную силу и исполняются в порядке и сроки, установленные Комиссией;
- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора администрацией и профсоюзом учреждения;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов органов местного самоуправления, Управления образования, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном Законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Договором;

#### **4. Организация деятельности Комиссии:**

4.1. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря Комиссии;

4.2. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции;

4.3. Решение о созыве Комиссии принимает ее Председатель;

4.4. Председатель проводит заседания Комиссии;

4.5. Комиссия может создавать постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон - членов Комиссии для подготовки необходимых материалов и выработки согласованных решений.

4.6. Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.

4.7. Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее половины членов Комиссии.

4.8. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

4.9. При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует Председателя.

4.10. Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на МБУ ДО «КДТ».

#### **5. Статус члена Комиссии:**

5.1. Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами Российской Федерации, Договором и настоящим Положением.

5.2. Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Управление образования МО – Клепиковский муниципальный район, районную организацию Профсоюза работников народного образования и науки и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности полученной информации;

- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения руководителя учреждения;

- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;

- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников учреждения.

Приложение №2  
к Коллективному договору между администрацией  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений дополнительного  
образования по обеспечению социально-  
экономических и правовых гарантий работников  
отрасли на 2019-2021 гг.

***ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО  
РАСПОРЯДКА  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования  
«Клепиковский Дом творчества»***

2018 г.

Содержание.  
Общие положения.  
Порядок приема, увольнения и перемещения работников.  
Основные права и обязанности работников.  
Основные права и обязанности Работодателя.  
Рабочее время и его использование.  
Время отдыха .  
Применяемые к работникам меры поощрения и изыскания.  
Техника безопасности и производственная санитария.  
Заключительные положения.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены на основе ТК РФ, Положения об учреждении дополнительного образования, Устава учреждения, призваны способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, защите законных прав и интересов всех участников образовательного процесса и обязательны для исполнения всеми работниками учреждения.

## **1. Общие положения.**

1.1 «Трудовой распорядок, в учреждении, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива МБУ ДО «КДТ», способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБУ ДО «КДТ» в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию, или с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1.4. В своей деятельности МБУ ДО «КДТ» руководствуется Законом РФ «Об образовании», законодательством РФ, Указами и распоряжением Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и региональных органов власти, решениями органов управления образованием.

1.5. В МБУ ДО «КДТ» не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно – политических и религиозных движений и организаций (объединений).

1.6. Действие Правил внутреннего трудового распорядка распространяется на всех работников, независимо от стажа работы и режима занятости.

Правила внутреннего трудового распорядка, а также все изменения и дополнения к ним утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «КДТ» обсуждаются общим собранием его работников по предоставлению администрации, утверждаются руководителем, с учетом мнения профсоюзной организации.

1.8. Правила могут быть изменены при изменении Трудового Законодательства. Правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие в случаи изменения состава, структуры, наименования органа управления Работодателя.

1.9. При реорганизации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены. При ликвидации Работодателя правила внутреннего трудового распорядка действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Официальным представителем работодателем является директор МБУ ДО «КДТ».

1.11. Текст Правил внутреннего Трудового распорядка вывешивается в МБУ ДО «КДТ» на видном месте.

1.12. Работники МБУ ДО «КДТ» обязаны работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать профессионализм, квалификацию, продуктивность педагогического и управленческого труда, улучшать качество образования, развивать творческую инициативу, соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережно относиться к имуществу МБУ ДО «КДТ».

## **2. Порядок приема, увольнения и перемещения работников.**

### **Прием на работу.**

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах.

Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя (ст. 57, 67, 68, 283, 284 ТК РФ)

2.2. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора под расписку с указанием даты ознакомления. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

- При заключении трудового договора, работник, поступающий на работу, предъявляет следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством (ст. 65, 69 ТК РФ).

Для оформления кадровых документов и представление налоговых льгот работник может также дополнительно предъявить следующую информацию:

- справку о доходах по форме 2-НДФЛ
- копию свидетельства о постановки на учет (ИНН)
- копию свидетельства о браке
- сведения о детях

При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) Коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;
- г) Должностными требованиями (инструкциями);
- д) Приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести вводный и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда с записью в журналах.

Прием на работу в учреждении ДО без предъявления перечисленных документов не допускается.

2.7. К педагогической деятельности в МБУ ДО «КДТ» не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лицам, имеющим



судимость за определенные преступления. В перечне соответствующих противопоказаний и состав преступлений устанавливаются законом.

2.8. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке ( ст. 66 ТК РФ).

2.9 Трудовые книжки работников хранятся в МБУ ДО «КДТ». Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.10. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация МБУ ДО «КДТ» обязана ознакомить ее под расписку в личной карточке.

2.11. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, квалификации, профессиональной подготовки, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т – 2. Личное дело и карточка хранятся в МБУ ДО «КДТ» бессрочно.

#### **Увольнение работника.**

2.12. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.13. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу и при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета по ст. 81 п. 2, ст. 180 ТК РФ.

- по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст. 81, п 3 а ТК РФ);
- за прогул или отсутствие на работе без уважительных причин в течение 4 часов подряд в течение рабочего дня ( ст. 81 п. 6 а ТК РФ )
- появление на работе в нетрезвом виде (ст. 81 п. 6 ТК РФ )
- совершение работником аморального поступка несовместимого с продолжением дальнейшей работы (ст. 81 п. 8)
- повторно в течение года нарушение Устава КДТ (ст 56 п 3 «1» Закона «Об образовании»)
- насильственное воспитание над личностью обучающегося (ст. 56 п 3 «2» Закон «Об образовании»)

Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81 п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ)

Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

В день увольнения администрация МБУ ДО «КДТ» производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 77 ТК РФ). Расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета МБУ ДО «КДТ» за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по МБУ ДО «КДТ».

2.16. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

2.17 Днем увольнения считать последний день работы.

Перемещения работника.

2.18. Перевод на другую работу производится в случаях установленных трудовым законодательством.

2.19. В установленных трудовым законодательством случаях перевод допускается только с письменного согласия работника.

2.20 Перевод на другую работу оформляется приказом директора, на основании которого делается запись в трудовую книжку работника.

Приказ о переводе работника объявляется последнему под роспись.

### **3. Основные права и обязанности работников.**

#### **3.1. Работники МБУ ДО «КДТ» обязаны:**

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава учреждения дополнительного образования и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как на работе, так и вне ее;

г) полностью соблюдать требования по технике безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом (ст. 185, 69, 212, 213, 214, 219, 266 ТК РФ).

3.2. Педагогические работники МБУ ДО «КДТ» несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения занятий, мероприятий, организуемых ОУ ст. 185, 69, 212, 213, 214, 219, 266 ТК РФ.

3.3. Содержать рабочее место, мебель оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях МБУ ДО «КДТ».

3.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.5. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.6. Приходить на работу за 10 минут до начала занятий по расписанию.

3.7. Круг конкретных функциональных обязанностей, который каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором МБУ ДО «КДТ» на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.8. Педагог дополнительного образования обязан начинать занятия во время, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.9. Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Законом « Об образовании», Уставом МБУ ДО «КДТ», Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.10. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно, выполнять обязанности, возложенные на них должностными инструкциями, Положением о УДО и настоящими правилами;

3.11 Независимо от расписаний занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и воспитанников, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.12. Своевременно выполнять и точно выполнять распоряжения администрации, использовать рабочее время для производственного труда, воздерживаться от действий, мешающим другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

3.13. Принимать активные меры по устранению причин нарушающих нормальных ход учебного процесса;

3.14 Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

3.15. Соблюдать законные права и свободу обучающихся;

3.16. Поддерживать постоянную связь с родителями обучающихся;

3.17. Педагогу дополнительного образования запрещается :

-изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;

-отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий;

-удалять обучающихся с занятий;

3.18. Содержать свое рабочее место и оборудование в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.19. Нести ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время занятий в МБУ ДО «КДТ», а также во время мероприятий, проводимых вне учреждения;

3.20. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей должности определяются Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «КДТ», Типовым Положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей.

3.21. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.22. Администрация МБУ ДО «КДТ» организует учет явки на работу и уход с нее всех работников МБУ ДО «КДТ».

В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Основные права работников образования.

Основные права работников образования определены:

ТК РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 334, 335, 336, 382, 399)

законом РФ «Об образовании» (ст. 55), Типовым положением об ОУ.

**Педагогические работники имеют право:**

3.23. Участвовать в управлении учреждением:

обсуждать коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка

быть избранным в Совет учреждения

работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета

принимать решения на общем собрании коллектива учреждения дополнительного образования

3.24. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

3.25. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в МБУ ДО «КДТ», методы оценки знаний обучающихся.

3.26. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

3.27. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года за счет средств работодателя.

3.28. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения и Устава учреждения дополнительного образования только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

3.29. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией и не ниже установленного минимального размера заработной платы.

3.30. Обязательное социальное страхование в случаях предусмотренных Федеральными Законами.

#### **4. Основные права и обязанности Работодателя.**

##### **Работодатель обязан:**

4.1. Организовать труд педагогов и других работников МБУ ДО «КДТ» так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно ознакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

4.2. Обеспечить здоровье и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

4.3. Своевременно рассматривать предложения работников, направленных на улучшение деятельности МБУ ДО «КДТ», поддерживать и поощрять лучших работников.

4.4. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.

4.5. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

4.6. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам.

4.7. Постоянно контролировать знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарии и гигиене.

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

4.9. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

4.10. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам МБУ ДО «КДТ» в соответствии с графиком, утвержденным ежегодно до 15 декабря предыдущего года, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда, предоставлять отгул за дежурство во внерабочее время, несовпадающее с отпуском.

4.11. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогам дополнительного образования.

4.12. Педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБУ ДО «КДТ» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории школы, дежурство в ОУ), в пределах установленного им рабочего времени.

##### **Директор учреждения имеет право:**

4.13. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ

4.14. Поощрять работников за добросовестный труд.

4.15. Требовать соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

4.16. Представлять учреждение во всех инстанциях.

4.17. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.

4.18. Составлять штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.

4.19. Устанавливать ставки заработной платы на основании штатного расписания. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о надбавках, доплатах и премиях».

4.20. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.

4.21. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов, издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержденного коллективным договором.

4.22. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.23. Совместно со своим заместителем по учебно-воспитательной работе осуществлять контроль за деятельностью педагогов дополнительного образования, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

#### **5. Рабочее время и его использование.**

5.1. Учебная нагрузка педагогам МБУ ДО «КДТ» оговаривается в трудовом договоре. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор МБУ ДО «КДТ» по согласованию с профсоюзом.

5.2. Объем учебной нагрузки МБУ ДО «КДТ» устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

5.3. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО «КДТ» возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп) (п.66 типового положения об образовательном учреждении).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается.

5.4. Продолжительность рабочего времени для педагогов дополнительного образования определяется учебным расписанием, должностными обязанностями и составляет не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), для администрации и обслуживающего персонала определяется графиком сменности и составляет 40 часов в неделю.

- Продолжительность рабочей недели:

пятидневка:

администрация,

завхоз,

рабочий по обслуживанию здания,

специалист по информационным технологиям,

художник-оформитель

педагоги дополнительного образования, согласно расписания

шестидневка:

педагоги дополнительного образования, согласно расписания

Операторы газовой котельной - согласно графика.

5.5. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия объединений не должны продолжаться, как правило, более 2 часов, родительские собрания – 1,5 часа.

В период школьных каникул занятия ведутся по вновь утвержденному расписанию.

В период летних каникул МБУ ДО «КДТ» работает в форме лагерей, практики, походов, слетов.

5.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях по согласованию с администрацией МБУ ДО «КДТ». Вход в кабинет после начала занятий разрешается в исключительных случаях только директору МБУ ДО «КДТ» и его заместителям.

5.7. Администрация МБУ ДО «КДТ» организует учет явки на работу и уход с нее всех работников МБУ ДО «КДТ». В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно ранее, а также предоставит листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

## **6. Время отдыха.**

6.1. Работникам предоставляется еженедельный непрерывным отдых (общим выходным днем считается воскресенье).

6.2. Праздничные дни, установленные законодательством, являются не рабочими днями. При совпадении выходного и праздничных дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

6.3. Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4. Работнику (педагогу дополнительного образования, заместитель директора по УВР, директор) ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.5. Предоставление отпусков:

- очередных отпусков, согласно графика утвержденного до 15 декабря предыдущего года (ст. 114, 115, 123, 124 ТК РФ)
- дополнительных отпусков при работе с вредными условиями труда (ст. 116, 117, 119 ТК РФ)
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ)
- предоставление педагогам дополнительного образования длительного отпуска до года – через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 ТК РФ, ст. 55 п. 5 Закона «Об образовании» РФ)
- порядок регулирования рабочего времени работников в период учебного года в каникулярное время регулируется Положением «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников ОУ», утвержденного приказом Министерства Образования РФ от 01.03.2004 г. № 945
- предоставление отпуска по совместительству ст. 286 ТК РФ

предоставление отпуска за ненормированный рабочий день ст. 101 ТК РФ.

6.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБУ ДО «КДТ» по согласованию с профсоюзной комитетом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБУ ДО «КДТ» и благоприятных условий для отдыха работников.

6.7.. Предоставление отпуска директору МБУ ДО «КДТ» оформляется приказом по Управлению образования и молодежной политики администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район, другим работникам – приказом по МБУ ДО «КДТ».

## **7. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.**

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение грамотой;

Поощрения применяются администрацией МБУ ДО «КДТ» по согласованию с профсоюзной организацией на основании Положения, утвержденного руководителем и согласованного с профсоюзной организацией (ст. 144 ТК РФ)

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о поощрении вносится в трудовую книжку.

7.2.. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечания;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81, п5, 6, 8 и ст. 192 ТК РФ)

7.3.. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения не препятствует применению дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава МБУ ДО «КДТ» может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогу дополнительного образования. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения, могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов учащихся) (ст. 55 п. 2,3. Закона «Об образовании»)

7.5. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины

Взыскание объявляется приказом по МБУ ДО «КДТ». Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания, с указанием даты ознакомления.

7.6. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет, подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

7.7. 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 (ст. 194 ТК РФ).

7.8. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ)
- прогула, отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течении рабочего дня (подпункт «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ)
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением орган, уполномоченного на применение административных взысканий (ст. 81 п. 6 подпункт «г» ТК РФ)
- грубого однократного нарушения руководителем организации, его заместителями трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ)
- повторного в течение года грубого нарушения Устава дополнительного образования (ст. 336 п.1 ТК РФ)

7.9. Дополнительным основанием трудового договора с работником (ст. 336 ТК РФ) является применением, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника)

7.10. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета (председатель и заместитель председателя) не могут быть уволены без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ)

7.11. К работникам, имеющим взыскания, меры поощрения не применяются в течение срока действия взыскания.

## **8. Техника безопасности и производственная санитария.**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов федеральной инспекции труда при

Министерстве труда и социального развития РФ, и представителей совместных комиссий по охране труда.

8.2. Все работники МБУ ДО «КДТ», включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, Охране жизни и здоровья детей; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

8.4. Ответственный за охрану труда в МБУ ДО «КДТ» обязан пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, контролировать реализацию таких предписаний.

### **9. Заключительные положения.**

Правила внутреннего трудового распорядка вступают в силу с момента утверждения их Протоколом общего собрания МБУ ДО «КДТ» и действуют до введения Новых правил внутреннего трудового распорядка.

Ознакомление работников с условиями настоящих правил, производится под роспись, в листе ознакомления, являющимся неотъемлемой частью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка.

Роспись работников в листе ознакомления с Правилами внутреннего трудового распорядка означает его согласие и обязательство исполнения.



Приложение № 3  
к Коллективному договору между администрацией  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений дополнительного  
образования по обеспечению социально-  
экономических и правовых гарантий работников  
отрасли на 2019-2021 гг.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам**  
**МБУ ДО «КДТ»**  
**длительного отпуска сроком до 1 года.**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам МБУ ДО «КДТ», учредителем которого является орган местного самоуправления в лице администрации муниципального образования – Клепиковский муниципальный район.

1. Педагогические работники МБУ ДО «КДТ», имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии п. 5 ст. 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других документов, оформленных надлежащим образом.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных Положением.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

а) фактически проработанное время;

б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпуске по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде в другую местность и переходом в связи с этим на другую работу, продолжительность перерыва в работе увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется возможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределение нагрузки заявителя;
- согласиться на установление очередности в предоставлении отпуска в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. Преимущественным правом при предоставлении длительного отпуска пользуется работник, имеющий большой стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которые данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате и продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом, или (по согласованию с администрацией образовательного учреждения) переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится если педагогический работник в указанный период времени не болел, а ухаживал за болевшим членом семьи.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации по предоставлению льгот по коммунальным услугам.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество учебных классов (групп), количество часов по учебным планам и программам.

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а Администрация муниципального образования – Клепиковский муниципальный район – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

31. Период нахождения педагогического работника в длительном отпуске не оплачивается и не засчитывается в стаж для назначения досрочной пенсии по старости

Приложение № 4  
к Коллективному договору между администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного образования по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2019-2021 гг..

### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым выдаётся бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)	
1.	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
2.	Котельщик; Машинист (кочегар) котельной; Оператор котельной; Оператор теплового пункта; Кочегар технологических печей; Аппаратчик нагрева теплоносителей	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.	
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		- Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		- Каска защитная	1 шт. на 2 года	
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:		
		- Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Рабочий по благоустройству; Рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		- Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		- Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		- Щиток защитный лицевой или	до износа	
		- Очки защитные	до износа	
		- Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	

4.	Сторож (вахтер)	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		- Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		- Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		<i>На наружных работах зимой дополнительно: смотреть п. 1, п.п. а) примечания к настоящим нормам.</i>	

Примечания: \*

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, **выполняющим наружные работы зимой**, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке - по поясам;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом - по поясам;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки "до износа";

- головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года;

- белье нательное утепленное - 2 комплекта на 1 год;

- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год.

**Конкретный комплект** выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты **определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки "до износа";

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться **полуботинки** кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может **дополнительно выдаваться головной убор** со сроком носки "до износа".

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, **дополнительно выдаются** в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, **предусмотренные для**

**совмещаемой профессии или должности**, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный "до износа", не должен превышать 1 года.

11. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов (для):

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви для работников образования климатического пояса - II (Рязанская область)	Сроки носки
1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
2	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
7	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
8	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
11	Валенки с резиновым низом	3

1. <sup>▲</sup>	Врачи; Средний и младший медицинский персонал; Психологи; логопеды; учителя-дефектологи; инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели;	- Халат хлопчатобумажный	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
		- Полотенце	2
		- Щетка для мытья рук	дежурная
1. <sup>✓</sup>	инструкторы по лечебной физкультуре; воспитатели; культурорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши; культурорганизаторы; сестры-хозяйки; кастелянши	Примечание: врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата дополнительно выдавать:	
		- Перчатки резиновые	2 пары
		среднему и младшему медицинскому персоналу вместо халата можно выдавать:	
		- Платье хлопчатобумажное	2
19.6. <sup>■</sup>	Воспитатель;	- Халат хлопчатобумажный светлых тонов	2
		- Колпак или косынка хлопчатобумажные	2
19.8. <sup>■</sup>	Помощник воспитателя	Помощнику воспитателя дополнительно выдавать:	
		- Фартук для раздачи пищи	2
		- Колпак или косынку для раздачи пищи	2
		- Фартук для мытья посуды	2
		- Халат хлопчатобумажный специальный (темный) для уборки помещений	2

\* - «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», утверждённые приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 г. N 997н.

✓ - «Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам учреждений, предприятий и организаций здравоохранения, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения СССР» от 29 января

1988 г. N 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви» (в редакции Приказа Минздрава СССР от 16.09.1988 № 713).

▲ - «Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений,», утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г. N 68 (в ред. Постановления Минтруда России от 17.12.2001 N 85)

■ - СанПиН 2.4.1.3049-13 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций» (утв. постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26).



Приложение № 5  
к Коллективному договору между  
администрацией муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений  
дополнительного образования по  
обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников отрасли на  
2019-2021 гг..

### **Перечень профессий с ненормированным рабочим днем.**

Утвердить следующие должности, имеющие ненормированный рабочий день:

1. Директор.
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе.
3. Завхоз.
4. Рабочий по комплексному обслуживанию здания.

Приложение № 6  
к Коллективному договору между  
администрацией муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений  
дополнительного образования по  
обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников отрасли на  
2019-2021 гг..

## **Порядок**

### **учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права**

1. В предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования РФ, Региональным Соглашением по учреждениям образования Рязанской области, территориальными отраслевыми соглашениями и коллективными договорами случаях, представители работодателя, органы управления образованием (далее - Работодатель) перед принятием решения направляют проект локального нормативного акта содержащего нормы трудового права и обоснование по нему в соответствующий выборный профсоюзный орган, представляющий интересы работников образования (далее - Профком).

2. Не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта (приказа, распоряжения, положения и т.п.) и обоснования по нему Профком направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

3. Решение о мотивированном мнении Профкомом принимается коллегиально, на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли члены Профкома и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. До рассмотрения вопроса о проекте локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, председатель, члены Профкома могут обратиться к Работодателю с предложением о проведении переговоров (консультаций) по поводу предстоящего решения.

Результаты переговоров (консультаций) оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. В случае если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом нормативного акта или содержит предложения по его уточнению, совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения

мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

9. Разногласия, возникшие в процессе переговоров, оформляются протоколом (протокол разногласий), после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права.

10. Профком может обжаловать данный акт в соответствующую государственную инспекцию труда или суд, а также начать процедуру коллективного трудового спора.

---

Приложение №7  
к Коллективному договору между  
администрацией муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений  
дополнительного образования по  
обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников отрасли на  
2019-2021 гг..

#### ПЕРЕЧЕНЬ

профессий с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда,  
на которые устанавливается доплата по результатам СУОТ.

1.Рабочий по комплексному обслуживанию здания – 10%

Приложение №8  
к Коллективному договору между  
администрацией муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений  
дополнительного образования по  
обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников отрасли на  
2019-2021 гг..

**Порядок  
учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при  
расторжении трудового договора по инициативе работодателя**

1. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), представитель работодателя (далее - Работодатель) направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган (далее - Профком) проект приказа, а также копии документов для принятия указанного решения.

2. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

3. Решение о мотивированном мнении принимается Профкомом коллегиально на своем заседании в присутствии не менее половины членов Профкома, большинством голосов.

4. Заседание Профкома должно быть оформлено протоколом, в котором указывается число избранных в его состав членов, число присутствующих на заседании, отражено мнение, к которому пришли на заседании и его обоснование (мотивировка).

5. При обосновании своего мнения Профком может ссылаться на действующее законодательство, коллективный договор, соглашения, при определенных обстоятельствах на трудовые договоры конкретных работников, а также на обстоятельства, фактически сложившиеся в учреждении (учреждениях) образования к моменту принятия решения Работодателем и Профкомом.

6. При необходимости уточнения всех обстоятельств, в связи с предстоящим решением Работодателя, Профком вправе пригласить на свое заседание представителей Работодателя, иных специалистов и экспертов.

7. В случае, если Профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом, который подписывают Работодатель и председатель Профкома.

8. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

9. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком права обжаловать увольнение непосредственно в суде, а Работодателя - обжаловать в суде предписание государственной инспекции труда.

10. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома.

Приложение №9  
к Коллективному договору между  
администрацией муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Клепиковский Дом  
творчества» и первичной профсоюзной  
организацией учреждений  
дополнительного образования по  
обеспечению социально-экономических и  
правовых гарантий работников отрасли на  
2019-2021 гг.

**ПОРЯДОК  
ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ  
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), ВРЕМЕНИ  
ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В  
ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 1.1 пункта 1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

мастерам производственного обучения;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям (см. п. 1.2 раздела 1), за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение №10  
к Коллективному договору между администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного образования по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2019-2021 гг.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ  
В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ**

<b>Наименование учреждений и организаций</b>	<b>Наименование должностей</b>
1	2
<p>Образовательные учреждения, кроме учреждений высшего и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; Учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые, инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму,</p>



	заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и других структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы
Образовательные учреждения высшего профессионального образования	Профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
Высшие и средние военные образовательные учреждения	Работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов; методические учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Профессорско-преподавательский состав; старшие методисты, методисты; директора (заведующие), ректоры; заместители директора (заведующего), проректоры; заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством). Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами

учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 11  
к Коллективному договору между администрацией муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Клепиковский Дом творчества» и первичной профсоюзной организацией учреждений дополнительного образования по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников отрасли на 2019-2021 гг.

**Нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств  
(извлечение из типовых норм применительно к работникам сферы образования)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	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 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пунктах 1 и 2 настоящих Типовых норм	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и	200 мл

	членистоногих)	паукообразных	
II. Очищающие средства			
7	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)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл



Информация

о проводимой в 2020 году работе с сайтом bus.gov.ru в МБУ ДО «КДТ»

Муниципального образования	Мероприятия в целях популяризации раздела сайта bus.gov.ru и увеличения его посещаемости	Новые мероприятия по популяризации раздела сайта bus.gov.ru, которые до октября 2020 года в муниципалитете не проводились
	Муниципальный уровень Функционирование ссылки bus.gov.ru на сайте МБУ ДО «КДТ»	
	Размещение ссылки bus.gov.ru в группе КДТ в сети «ВКонтакте»	
	Размещение информации на стенде МБУ ДО «КДТ» о сайте bus.gov.ru	



*Handwritten signature*

Директор МБУ ДО «КДТ»

О.И.Алексеева