

РАССМОТРЕН
на Общем собрании работников
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»
протокол
от «09» января 2018 г.
№ 3

от **РАБОТНИКОВ:**
председатель ПК
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»
Сухарева
Е.А. Сухарева
«10» января 2018 г.

от **РАБОТОДАТЕЛЯ**
и.о. директора
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»
Мудрак
Е.В. Мудрак
«10» января 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Перспектива»
города Старый Оскол Белгородской области
на 2018-2021 гг.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР зарегистрирован в отделе по труду, социальному партнерству и развитию малого и среднего предпринимательства управления анализа и прогнозирования департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области Дата: "18" января 2018 г. Регистрационный № 131/95 Подпись ответственного лица.
--

г. Старый Оскол

1. Общие положения

1.1. Заключение коллективного договора предшествует обсуждению его проекта на общем собрании работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», которое одобряет договор и уполномочивает профсоюзный комитет МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» подписать его с руководством от имени трудового коллектива.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-групповые отношения между работниками МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и учреждением в лице директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» Чаркиной Оксаной Владимировной. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Белгородской области.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания Отраслевого соглашения департамента образования Белгородской области и региональной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Отраслевого соглашения между управлением образования администрации Старооскольского городского округа Белгородской области и Старооскольской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. В случае, если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, директор МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и профсоюзный комитет профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» обязуются (в течение 10 дней) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента подписания сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» независимо от их должности, членства в профсоюзе, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;

- установления социально-трудовых льгот и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации или ликвидации учреждения сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» в лице директора Чаркиной Оксаны Владимировны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», именуемым далее «Профком».

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

– согласовывать с Профкомом принимаемые локальные и нормативные акты, содержащие нормы трудового права, правила внутреннего распорядка, тарификационный список педагогов и других работников учреждения, положения о доплатах и надбавках, о премировании, стимулировании, график отпусков, расписание занятий, форму расчётного листка;

– обсуждать с Профкомом вопросы работы учреждения, внесение предложений в его совершенствование;

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

– создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации в труде;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником

сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

ПРОФКОМ как представитель профсоюза обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения в соответствии с законодательством;

- нацеливать Работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных правовых актов, действующих в соответствии с законодательством в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его обязательств не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Профком оставляет за собой право участия в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

РАБОТНИКИ обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Устав учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности;

- способствовать повышению эффективности образовательной деятельности;

- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

2.1. Устанавливает заработную плату сотрудников исходя из тарифных ставок, нагрузки, доплат и надбавок. Оплата труда работнику первой и высшей квалификационной категории производится с момента утверждения аттестационной комиссией соответствующей категории.

2.2. Устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений и в зависимости от набранного количества учебных групп. Неполная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Своевременно проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования и прочих условий, требующих изменений тарификации.

2.4. Своевременно оформляет приказы на доплаты за вредные условия труда сотрудникам, имеющим на это право.

2.5. За высокое качество работы на отдельных участках педагогической и производственной деятельности, напряженность и интенсивность труда руководство имеет право поощрять работников, членов профсоюза дополнительными днями к отпуску (без оплаты).

2.6. Знакомит работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.7. Выплачивает заработную плату 2 раза в месяц: 05 и 20 числа каждого месяца, следующего за отчетным в денежной форме.

2.8. Заработную плату за время отпуска выплачивает не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносить по соглашению с Работником на другой срок.

2.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняет их среднюю заработную плату.

2.10. Устанавливает гарантированную доплату компенсационного характера:

- ночным сторожам за работу в ночное время.

2.11. Проводит аттестацию педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности по плану МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности.

2.12. Работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но которые по уважительным причинам не имеют возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.), сохраняет уровень оплаты труда сроком до одного года по имевшейся ранее квалификационной категории.

2.13. Утверждает установленные Управляющим советом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» стимулирующие выплаты два раза в год по результатам труда работников учреждения: с 01 января (за период июль-декабрь) и с 01 июля (за период январь-июнь). Выплаты осуществляются ежемесячно в виде премий согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

2.14. Утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

2.15. Обеспечивает занятость основных работников (при наличии учебных часов) в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

2.16. Своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями Работников.

ПРОФКОМ:

2.17. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку.

2.18. Осуществляет контроль:

- за своевременной выплатой заработной платы;
- за установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- за правильностью распределения стимулирующей части заработной платы.

2.19. Осуществляет контроль соблюдения руководством трудового законодательства в вопросах занятости работников.

2.20. Принимает участие в аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются на основе письменного договора.

Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовые договоры с Работниками могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных Работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

3.6. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового

кодекса РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 Трудового кодекса РФ).

3.7. Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. Нагрузка ниже или выше нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы может быть установлена только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия обеих сторон, кроме случаев сокращения классов, а также наполняемости классов.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится в письменной форме.

3.9. О предстоящих изменениях режима работы, графиков работы (сменности), объема учебной нагрузки (педагогической работы), продолжительности рабочего времени и других организационных изменениях, определенных сторонами трудовых отношений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 Трудового кодекса РФ).

3.11. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза работников народного образования и науки по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.12. Все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

3.13. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате сокращения численности штата.

3.14. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.15. Для предотвращения сокращения численности штата стороны договорились вводить для части работников с их согласия режим неполного рабочего времени.

3.16. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата имеют, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста и лица, воспитывающие ребенка указанного возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель устанавливает режим работы учреждения приказом по МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» на основании Правил внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочей недели:

а) для педагогических работников (методистов, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования) – не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ);

б) для руководителей, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала – не более 40 часов (ст.91 ТК РФ);

в) режим работы беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет определяется с их согласия и благоприятный для них.

4.2. Работодатель разрабатывает и согласует с Профкомом должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

4.3. Работодатель не может требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, привлекать работников без их согласия для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями

4.4. Работа в выходные и праздничные дни обусловлена характером творческой работы МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и необходимостью занятости детей во внеурочное время. Работа в выходной день компенсируется предоставлением одного дня отдыха на рабочей неделе, а в праздничные дни – двумя днями отдыха (статья 153 ТК РФ).

Дежурство сторожей в праздничные дни оплачивается в двойном размере (праздничные дни объявляются постановлением Правительства РФ, статья 112 ТК РФ).

4.5. Режим рабочего времени и отдыха в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» для руководителей, методистов, педагогов-организаторов, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»; для педагогов дополнительного образования – утвержденным директором и согласованным с председателем профкома расписанием учебных занятий на год.

4.6. Режим работы руководства предусматривает ненормированный рабочий день (статья 101 ТК РФ) для директора, заместителей директора, заместителя директора по АХЧ и утверждается работодателем.

4.7. Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены), предусмотренные между занятиями, являются рабочим временем педагога дополнительного образования.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

4.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных

образовательных учреждений.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

4.9. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, технические исполнители могут привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Руководство имеет право привлекать педагогов к дежурству в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», но не позднее, чем за 25 минут до начала занятий и не более 20 минут после них. График дежурства составляется на четверть или полгода, согласовывается и помещается на видном месте для ознакомления.

4.11. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагога. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время исчисляется в пределах учебной нагрузки педагога.

4.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска руководителей и педагогических работников составляет 42 календарных дня, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала – 28.

4.13. Графики ежегодных отпусков устанавливаются руководством по согласованию с профкомом за 1 месяц до их начала и доводятся до сведения всех работников.

При предъявлении работнику путевки на санаторно-курортное лечение ему предоставляется отпуск вне графика.

4.14. При длительном отпуске до одного года (через 10 лет работы) за работником сохраняется место работы.

4.15. Перерасчет отпускных производится со дня введения индексации ставок и окладов работникам образования.

4.16. Отпуск может быть использован с разрывом в случае острой производственной необходимости с согласия работника. Руководство может предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

4.17. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы по соглашению сторон может быть предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

4.18. В соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ предоставляются дополнительные отпуска:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет

- без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску

или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам каждому работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и руководством.

4.19. Предоставляется право каждому педагогу:

- в порядке очередности получить санаторно-курортную путевку по своему заболеванию;

- на льготной основе направить в каникулярное время своих детей в санаторий или оздоровительный лагерь.

4.20. В период краткосрочного обучения председателя Профкома с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

4.21. Работнику, совмещающему работу с обучением, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (статья 173 ТК РФ) при наличии вызова из учебного заведения.

ПРОФКОМ:

4.22. Осуществляет контроль соблюдения руководством положений ТК РФ в вопросах режима работы сотрудников.

4.23. Согласовывает графики работы и отпусков сотрудников.

4.24. Осуществляет контроль соблюдения руководством правил предоставления социальных льгот.

4.25. Помогает руководству в организации прохождения медицинского обследования сотрудниками, решает вопросы о выделении путевок на санаторно-курортное лечение.

РАБОТНИК:

4.26. Имеет право на получение отпуска в следующих случаях:

- | | |
|--|-----------|
| – в связи с бракосочетанием работника | - 3 дня; |
| – в связи с рождением и усыновлением ребенка | - 2 дня; |
| – для сопровождения детей в школу в первый день уч. года | - 1 день; |
| – для проводов детей в армию | - 3 дня; |
| – в связи с переездом на новое место жительства | - 2 дня; |
| – при праздновании юбилейных дат со дня рождения | - 1 день; |
| – при праздновании серебряной, золотой свадьбы | - 2 дня; |
| – для участия в похоронах родных и близких | - 3 дня; |
| – для ликвидации аварии в доме | - 1 день; |
| – для прохождения обследования в областной больнице | |
| при наличии направления | - 3 дня; |
| – за работу в течение года без листка нетрудоспособности | - 3 дня. |

В других случаях по договоренности между РАБОТНИКОМ и РАБОТОДАТЕЛЕМ.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

РАБОТОДАТЕЛЬ:

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда, следит за их обновлением. Проводит вводный инструктаж работников, принимаемых на работу, текущий на рабочем месте – 2 раза в год;

- контролирует создание санитарного уголка с аптечкой, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;

- следит за соблюдением санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха на улице ниже

30 и выше 35 градусов работа учреждения может быть остановлена;

- выполняет все предписания органов надзора и контроля, направленные на улучшение условий труда работников;

- осуществляет постоянный контроль технического состояния оборудования, защитных средств, спортивного инвентаря, инструментов индивидуального и группового пользования в учебных кабинетах МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- перед началом учебного года четко распределяет должностные обязанности и объем выполняемой работы между обслуживающим персоналом;

- издает приказ на начало учебного года о возложении персональной ответственности за соблюдение правил и норм по охране труда.

6.2. Работодатель и Профком на паритетной основе создают комиссию по охране труда в составе 3-х человек. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением все нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояния условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев.

6.3. Совместно с Профкомом Работодатель организует подготовку учреждения к новому учебному году, текущий ремонт фасада, коридоров, других помещений.

6.4. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда. Работодатель обеспечивает выполнение соглашения по технике безопасности и охране труда в полном объеме.

6.5. Работодатель организует обучение работников действиям в нештатных ситуациях, направляет на обучение по охране труда.

6.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), руководство следит за производением соответствующих доплат.

6.7. Руководство обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и обучающихся.

ПРОФКОМ:

6.8. Осуществляет контроль за деятельностью Работодателя в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с Законом о Профсоюзах.

6.9. Принимает активное участие в обсуждении всех вопросов обеспечения техники безопасности, санитарии.

6.10. Обеспечивает четкое выполнение всех распоряжений руководства, проверяющих, представителей служб контроля в части, касающейся охраны труда.

6.11. Участвует в проведении смотров кабинетов по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности.

7. ГАРАНТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Профсоюзная организация МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах, в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации.

7.2. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и его органов, реализации законных прав работников и их представителей.

7.3. Работодатель предоставляет Профкому на период действия коллективного договора помещение, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения. Предоставляет Профкому телефон, бесплатно производит печатные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

7.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.5. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, специальных льгот и гарантий работникам.

7.6. Работодатель обязуется приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний ежегодно при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения.

7.8. Стороны договорились:

Председателю профсоюзной организации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе Центра предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 5 дней.

Членам Профкома, представителям профсоюза в комиссиях МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» предоставляется свободное время для выполнения общественных обязанностей. Члены Профкома, представители профсоюза в комиссиях МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планами и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.4. Согласовывать совместно с администрацией учреждения Положение об оплате труда работников и Положение о распределении стимулирующей части ФОТ.

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

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

8.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования.

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

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников в целях установления соответствия занимаемой должности.

8.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях: тяжелой продолжительной болезни; смерти ближайших родственников; рождения ребенка; дорогостоящего лечения; тяжелого материального положения в семье.

8.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.16. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

8.17. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8.18. Представитель профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

8.19. Председатель профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» принимает участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

9.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал.

9.3. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

9.4. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.5. Профком для контроля за выполнением коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее.

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

ЮРИДИЧЕСКИЙ АДРЕС СТОРОН:

309517, Белгородская обл., г. Старый Оскол, м-н Рудничный, д. 24,
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» тел. (4725) 24-20-72

Приложение № 1
к коллективному договору
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»

ПРИНЯТЫ


на Общем собрании работников
МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»
протокол
от «09» января 2018 г.
№ 3

СОГЛАСОВАНЫ:

председатель ПК
МБУ ДО «ЦДО
«Перспектива»

Е.А. Сухарева
«10» января 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

и.о. директора
МБУ ДО «ЦДО
«Перспектива»

Е.В. Мудрак
«10» января 2018 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр дополнительного образования «Перспектива»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются основным локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» (далее – МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»).

1.2. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению эффективности и улучшению качества образовательной деятельности, реализации основных задач МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

1.3. Правила составлены на основании Конституции Российской Федерации и Трудового кодекса Российской Федерации, Закона Российской Федерации № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон №273-ФЗ), Приказа Министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 г. №1601, Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»), постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, Устава МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

1.4. Правила обеспечивают:

- право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральными законами и Коллективным договором между администрацией МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и работниками МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- право работников и администрации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» на защиту своих прав и интересов;
- право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- право на обязательное социальное страхование работников;
- обязанность администрации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право администрации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- право работников требовать от администрации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- право на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров.

1.5. В МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в соответствии со ст. 3 и 4 Кодекса запрещены дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

1.6. Регулирование трудовых отношений осуществляется в школе путем заключения, изменения, дополнения работниками и МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» трудовых договоров, а также Коллективного договора.

1.7. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются руководством МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, – совместно или по согласованию с профкомом.

1.8. Правила являются обязательными для всех работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

1.9. Правила соблюдаются на всей территории МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», включая прилегающую территорию.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения между работниками и МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с

Трудовым Кодексом РФ. Всего оформляется два экземпляра трудового договора: по одному для каждой стороны.

Трудовые отношения между директором и МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» возникают на основании контракта в результате назначения директора на должность.

2.2. В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором Работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» Правила внутреннего трудового распорядка.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

В случае, если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.5. Согласно Уставу МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», право приема и увольнения работников имеет директор.

2.6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства. Для лиц, поступающих на работу впервые, - документ, подтверждающий последнее занятие (диплом, военный билет и т.д.);

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- документ об образовании, о квалификации;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;

- личную медицинскую книжку установленного образца, в которую занесены результаты медицинского освидетельствования (отметки о профилактических прививках, заключение врача о допуске к работе по результатам медицинского обследования, результаты обследования на туберкулез, результаты лабораторных исследований и осмотра дерматовенеролога, профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация).

При приеме на работу требуется предварительный медицинский осмотр в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

Лица, поступающие на работу по совместительству, вместо трудовой книжки предъявляют ее копию.

При приеме на работу требуется справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования.

2.7. Прием на работу оформляется приказом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.8. Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть принято на работу в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в течение этого срока.

2.9. При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», имеющими отношение к трудовым функциям работника.

2.10. При приёме на работу запрещается требовать от гражданина документы, предоставление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

2.11. На всех работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

2.12. На педагогическую работу назначается лицо, имеющее высшее профессиональное (педагогическое) или среднее профессиональное (педагогическое) образование без предъявления к стажу педагогической работы.

2.13. К педагогической деятельности в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.14. На каждого руководителя и работника МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» ведётся личное дело.

В личное дело работника входят следующие документы:

- копия паспортных данных с пропиской;
- заявление о приеме на работу;
- копия диплома;
- анкета установленной формы с фотографией;
- автобиография;
- копия военного билета или приписного свидетельства (для военнообязанных или лиц, подлежащих призыву);
- аттестационный лист или документ, подтверждающий установление квалификационной категории или соответствия занимаемой должности;
- копия свидетельства о повышении квалификации, профессиональной переподготовке;
- копия документа о награждении;
- копия приказа о назначении на должность, переводе, увольнении;
- согласие на обработку персональных данных;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращения уголовного преследования;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;
- копия свидетельства о рождении ребенка;
- копия свидетельства о браке;
- личное заявление.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется.

2.15. Личные дела уволенных работников хранятся в архиве с указанием сроков хранения.

Личные дела руководителей МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» хранятся постоянно. Срок хранения личных дел остальных работников составляет 75 лет.

2.16. Изменение трудового договора.

2.16.1. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.16.2. Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий его труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается.

2.16.3. В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74 Трудового Кодекса РФ.

2.16.4. Перевод на другую постоянную работу в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по инициативе Работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

2.17. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- непрохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 ТК РФ.

2.18. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

2.19. Расторжение трудового договора по инициативе руководства не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по инициативе администрации МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

2.20. Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.21. Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом.

2.22. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.23. В день увольнения руководство МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» выдает работнику надлежаще оформленную трудовую книжку. 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 которым закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с учетом этих обстоятельств.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Все работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной

работы, Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»; Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование.

3.2. Педагогические работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» пользуются следующими академическими правами и свободами (часть 3 ст. 47, часть 3 ст. 49 Федерального закона №273-ФЗ):

- свобода выражения своего мнения;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- творческая инициатива, разработка и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой дополнительной общеразвивающей программы;

- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с реализуемой дополнительной общеразвивающей программой;

- участие в разработке образовательной программы МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», в том числе учебного плана, календарного учебного графика, методических материалов и иных компонентов образовательной программы;

- осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- участие в работе коллегиальных органов управления МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в порядке, установленном Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», в том числе через органы управления и общественные организации;

- объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- защита профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

- аттестация в целях установления квалификационной категории в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется Главной аттестационной комиссией департамента образования Белгородской области на основании личного заявления педагогического работника.

3.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (часть 5 ст. 47 Федерального закона №273-ФЗ):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.4. Все работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» обязаны:

- соблюдать Устав, правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», положения Кодекса профессиональной этики;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда (ст.21 ТК РФ);

- соблюдать ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

- соблюдать требования по охране труда, по пожарной безопасности и технике безопасности; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ);

- бережно относиться к имуществу, имеющемуся в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», и имуществу других работников;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии;

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся происшествии директору МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры. Медицинское обследование обеспечивают органы здравоохранения, периодические медицинские обследования проводятся за счет средств учредителя.

3.5. Педагогические работники обязаны (часть 1 ст. 48, часть 2 ст. 49 Федерального закона №273 ФЗ):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительной общеразвивающей программы;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет в порядке, установленном законодательством об образовании.

3.6. Педагогическим работникам запрещается:

- оказывать платные образовательные услуги учащимся в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.7. Педагогические работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» несут полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время проведения занятий, внеклассных и массовых мероприятий, организуемых МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

Обо всех случаях травматизма учащиеся работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» обязаны немедленно сообщать руководству.

3.7. Руководители и педагогические работники один раз в пять лет проходят аттестацию в соответствии с действующим Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.7.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и является обязательной. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.7.2. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.7.3. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8. Работники имеют право одновременно с основной работой выполнять дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполнять обязанности временно отсутствующего работника.

3.9. Круг основных обязанностей работников определяется Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РУКОВОДСТВА

4.1. Руководство муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и имуществу других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Руководство муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования «Перспектива» обязано:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (ст.22 ТК РФ);
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и приспособлений;
- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения инновационных технологий;
- производить оплату труда, обеспечивая материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, выплачивать заработную плату в установленные сроки согласно условиям коллективного договора, трудовых договоров;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда;
- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- создавать условия для совершенствования образовательной деятельности, научной организации труда, повышения культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение передового педагогического опыта работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и других трудовых коллективов;
- обеспечивать систематическое повышение работниками МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» теоретического уровня и деловой квалификации;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- организовывать горячее питание учащихся и сотрудников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;
- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной

власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной (образовательной) сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- создавать условия для систематического повышения работниками квалификации, профессионального мастерства, совмещения работы с обучением в учебных заведениях, проводить в установленные сроки мероприятия по аттестации педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности;

- обеспечивать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности.

4.3. Руководство МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» несет ответственность за жизнь и здоровье учащихся и работников во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщает в управление образования в установленном порядке.

4.4. Руководство МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» обеспечивает строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины совместно с профсоюзным комитетом, а также с учётом полномочий трудового коллектива.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Рабочее время – время, в течение которого работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

5.1. Режим работы учреждения устанавливается приказом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» на основании Правил внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочей недели:

- а) для педагогических работников (методистов, педагогов-организаторов, педагогов дополнительного образования) – 36 часов;

- б) для руководителей, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала – 40 часов;

- в) режим работы беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет определяется с их согласия и благоприятный для них.

5.2. Норма часов педагогической работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам дополнительного образования.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- концертмейстерам.

Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- педагогам-организаторам;
- методистам.

5.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, *составляющая нормируемую часть рабочего времени*, и воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися, работа с родителями, общественностью, организация участия учащихся в конкурсах, фестивалях, смотрах и др., личное участие в научно-практических мероприятиях – *составляющая ненормируемую часть рабочего времени*.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах, для педагогов дополнительного образования – в астрономических часах, включая короткие перерывы, динамические паузы.

5.4. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от количества объединений по интересам.

5.5. Педагоги дополнительного образования работают в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным директором по согласованию с профсоюзным комитетом. Расписание составляется с учетом не более 6 астрономических часов в день. Руководителям объединений по интересам МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» запрещается изменять по своему усмотрению расписание и место проведения занятий.

5.6. При проведении массовых и других мероприятий в соответствии с письменным приказом директора, согласованным с профсоюзным комитетом, работники с их письменного согласия могут быть задействованы в праздничные и выходные дни.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни обусловлена характером творческой работы МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и необходимостью занятости детей во внеурочное время.

Привлечение отдельных работников к дежурству в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и по приказу директора.

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

5.9. Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

5.10. Контроль соблюдения режима рабочего времени, расписания учебных занятий, а также выполнения индивидуальных планов учебно-воспитательной, организационно-массовой, инструктивно-методической работы осуществляется заместителями директора.

5.11. Руководство обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы путем ведения табеля учета использования рабочего времени. Ведение табеля поручается приказом директора одному из заместителей директора.

5.12. Время начала и окончания работы для каждого работника определяется расписанием учебных занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по согласованию с профсоюзной организацией и настоящими Правилами.

5.13. Педагоги дополнительного образования приходят на работу за 15 минут до начала занятий. Продолжительность занятия составляет 1 академический час.

5.14. На занятиях в объединениях по интересам посторонние лица могут присутствовать только с разрешения директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива». Входить в помещение во время занятий разрешается только директору, заместителю директора, руководителю методического объединения.

5.15. Делать замечания педагогу по поводу работы во время занятий запрещается. В случае необходимости такие замечания делаются руководством после занятия в отсутствие учащихся.

5.16. Руководство имеет право привлекать педагогов к дежурству в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», но не позднее, чем за 25 минут до начала занятий и не более 20 минут после них. График дежурства составляется на четверть или полгода, согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников муниципальных образовательных учреждений.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

5.18. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

5.19. В каникулярное время недельная нагрузка всех педагогических работников распределяется на 5 рабочих дней.

5.20. Продолжительность учебного года составляет 36 учебных недель. Учебный год начинается с 1 сентября. С 1 июня по 31 августа на основании приказа директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» переходит на летний режим работы.

5.21. Режим рабочего времени

методистов и педагогов-организаторов:

- понедельник – четверг с 9.00 до 17.00 (перерыв с 13.00 до 13.45);
- пятница 9.00 до 16.45 (перерыв с 13.00 до 13.45);

педагогов-организаторов клубов по месту жительства:

в течение учебного года:

- понедельник с 12.00 до 19.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- вторник с 10.00 до 19.00, перерыв с 15.30 до 16.00;

- среда с 11.00 до 19.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- четверг с 11.30 до 19.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- пятница с 12.00 до 19.00, перерыв с 15.30 до 16.00;

в летний период:

- понедельник с 13.00 до 20.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- вторник с 11.00 до 20.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- среда с 12.00 до 20.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- четверг с 12.30 до 20.00, перерыв с 15.30 до 16.00;
- пятница с 13.00 до 20.00, перерыв с 15.30 до 16.00.

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

5.23. Продолжительность рабочего дня технических исполнителей и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается руководством МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.24. Для работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», принятых специально для работы в ночное время, продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст.96 ТК РФ).

5.25. Учитывая особенности образовательной деятельности МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», режим работы руководства (директора, заместителя директора) предусматривает ненормированный рабочий день.

5.26. Общие собрания работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в полугодие в соответствии с Положением об Общем собрании работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

5.27. Заседания педагогического совета проводятся не реже 2 раз в год.

5.28. Родительские собрания в объединениях по интересам созываются не реже одного раза в полугодие.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.1. Виды времени отдыха, предусмотренные в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»:

- перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска;

- перерывы в течение рабочего дня предусмотрены в индивидуальном порядке, согласно тарификации и режиму работы учреждения на конкретный учебный год;

- ежедневный перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут (для категорий работников с продолжительностью рабочей недели 36,40 часов);

- выходные дни предоставляются работникам согласно режиму работы учреждения на конкретный учебный год;

- нерабочими праздничными днями считаются дни в соответствии со ст.112 ТК РФ.

6.2. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска руководителей и педагогических работников составляет 42 календарных дня, специалистов и учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала – 28. Основанием для предоставления очередного отпуска является график отпусков.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.4. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

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

6.6. Педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). При длительном отпуске до одного года (через 10 лет работы) за работником сохраняется место работы.

6.7. Перерасчет отпускных производится со дня введения индексации ставок и окладов работникам образования.

6.8. Отпуск может быть использован с разрывом в случае острой производственной необходимости с согласия работника. Руководство может предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

6.9. Разрешается замена части отпуска денежной компенсацией при увольнении работника.

6.10. Предоставляются дополнительные отпуска:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет

- без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодно оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам каждому работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и руководством.

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

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.11. Каждому педагогу предоставляется право оформления на пенсию по выслуге лет до достижения им пенсионного возраста при педагогическом стаже свыше 25 лет в соответствии с перечнем должностей, утвержденных Правительством.

6.12. Каждому педагогу предоставляется право:

- в порядке очередности получить санаторно-курортную путевку по своему заболеванию;
- на льготной основе направить в каникулярное время своих детей в санаторий или оздоровительный лагерь.

6.13. Руководство предоставляет работникам (с учетом реальных дел каждого) дополнительные дни отдыха без сохранения заработной платы к очередному отпуску:

- руководителям методических объединений – 3 дня;
- членам профкома – 2 дня;
- председателю профкома – 5 дней.

6.14. В период краткосрочного обучения председателя ПК с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

6.15. Работнику, совмещающему работу с обучением в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (статья 173 ТК РФ) при наличии вызова из учебного заведения.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2. Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

7.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2017 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», согласно статьи 8, 9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации с 1 января 2018 года минимальная заработная плата устанавливается в сумме 9 489 рублей в месяц.

Начиная с 1 января 2019 года и далее ежегодно с 1 января соответствующего года минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года.

В случае, если величина прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал года, предшествующего предыдущему году, минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральным законом в размере, установленном с 1 января предыдущего года.

7.5. Должностные оклады всех категорий работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа.

7.6. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.7. Месячная заработная плата педагогических работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» определяется путем умножения базового оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической нагрузки в неделю и компенсационных, гарантированных и стимулирующих выплат.

7.8. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору.

7.9. Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику работы в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении и устанавливаются Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Старооскольского городского округа, за исключением случаев, когда размеры повышенной оплаты определяются действующим законодательством, а также закрепляются локальными актами МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

7.10. Гарантированные надбавки за специфику работы МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» для работников устанавливаются от базового должностного оклада (педагогам дополнительного образования, концертмейстерам с учетом фактической педагогической нагрузки) в следующих случаях:

- а) 25 процентов - специалистам и руководящим работникам за работу в

образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (от базового должностного оклада);

б) 20 процентов – педагогам дополнительного образования и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

7.11. К компенсационным выплатам относятся следующие виды выплат:

а) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада);

б) в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих.

7.12. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

7.13. Заработная плата перечисляется работникам в банк не реже чем каждые полмесяца на их личный банковский счет (за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа следующего месяца).

7.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

7.15. Начисление пособий по временной нетрудоспособности работников производится один раз в месяц.

7.16. Почасовой учет рабочего времени каждого сотрудника ведется в таблице установленной формы. Табель сдается в централизованную бухгалтерию управления образования до 15 числа каждого месяца.

8. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

8.1. При заключении трудового договора педагогический работник принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а Учреждение на все время действия трудового договора обязано обеспечивать педагогическому работнику предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.

8.2. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет педагогический работник, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев).

8.3. Педагогическим работникам устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки.

8.4. Учебная нагрузка педагогического работника на учебный год не имеет ограничения верхним пределом.

8.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

8.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества учебных групп.

8.7. Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества учебных групп.

8.8. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у педагогического работника объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя Учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон.

8.9. На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет педагогическому работнику устанавливается на общих основаниях объем учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

8.10. Установление учебной нагрузки на новый учебный год (т.е. определение ее конкретного объема по сравнению с установленной нормой часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18 часов в неделю) приказом директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

9. ПООЩРЕНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. За достигнутые успехи, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе руководством МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» применяются следующие поощрения: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, награждение ценным подарком, выдача премии.

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

9.3. За особые трудовые заслуги работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

9.4. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

9.5. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовым договором, Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, руководство МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

10.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» или правилами внутреннего трудового распорядка, если он имел дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);

- если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

- за прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Для педагогических работников прогулом считается пропуск занятий по расписанию без уведомления руководства МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и отсутствия оправдательного документа (без уважительных причин);

- за появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или иного токсического опьянения;

- в других случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

10.3. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций (п.8 ст.81 ТК РФ).

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

10.5. Трудовой коллектив применяет к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор).

10.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ).

10.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено одно дисциплинарное взыскание (ст.193 ТК РФ).

10.8. Дисциплинарные взыскания руководство МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» может наложить на работника не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного комитета школы (ст.193 ТК РФ).

10.9. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов

объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок. В необходимых случаях приказ доводится до сведения работников учреждения.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ст.193 ТК РФ).

Отказ работника от подписи не отменяет действия приказа.

10.10. Работник МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня применения предыдущего дисциплинарного взыскания он не подвергался новому дисциплинарному взысканию (ст.194 ТК РФ).

10.11. По просьбе самого работника МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», по ходатайству профсоюзного комитета или по собственной инициативе директор МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» может снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения (ст.194 ТК РФ).

10.12. Дисциплинарные взыскания на директора МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» накладываются представительным органом управления образованием, который имеет право их назначать и увольнять.

10.13. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», а председатель этого комитета – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.14. Помимо причин, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» могут быть уволены по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора (контракта) без согласования с профсоюзной организацией за:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью учащихся;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.15. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального

образования, и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения предоставляются в соответствии со статьями 173 - 177 ТК РФ.

11.3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со статьями 178-181 ТК РФ.

11.4. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу предоставляются в соответствии со ст. 182 ТК РФ.

11.5. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предоставляются в соответствии со ст. 183 ТК РФ.

11.6. Гарантии работникам, направляемым на медицинские осмотры (обследование) предоставляются в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

11.7. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов предоставляются в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

11.8. Гарантии и компенсации работникам, направляемым МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» для повышения квалификации, предоставляются в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ НА ОХРАНУ ТРУДА

12.1. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к руководству МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

12.2. Обязанности МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по обеспечению

безопасных условий и охраны труда.

МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» обязано обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, материально-технического оборудования и технических средств обучения, применяемых в образовательном процессе,
 - применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
 - соответствующие требования охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
 - проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»;
 - в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
 - предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев во время образовательного процесса;
 - беспрепятственный допуск в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и расследования несчастных случаев во время образовательного процесса;
 - выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений

органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев во время образовательного процесса;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

12.3. Все работники МБУ ДО «ЦДО «Перспектива», в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

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

13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

13.1. Сторона трудового договора (МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

13.2. Обязанность МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами.

13.3. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

13.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

13.5. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с ТК РФ или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или

токсического опьянения;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, т.е. о возмещении МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

14. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

14.1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

14.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

14.3. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

14.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

14.5. При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться ст. 259-264 ТК РФ и Коллективным договором.

15. РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

15.1. Индивидуальный трудовой спор — не урегулированные разногласия между МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» и работником по вопросам применения законов и иных нормативных. Правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

15.2. В МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на Общем собрании работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

Представители МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» назначаются в комиссию руководителем учреждения.

15.3. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 ТК РФ.

15.4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

15.5. Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. А также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

16. РАССМОТРЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

16.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

16.2. При рассмотрении коллективного трудового спора в МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» следует руководствоваться гл. 61 ТК РФ.

17. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

18. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам МБУ ДО «ЦДО «Перспектива».

**МЕРОПРИЯТИЯ
по охране труда и технике безопасности в МБУ ДО «ЦДО
«Перспектива»
на учебный год**

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1.	Издание приказа по МБУ ДО «ЦДО «Перспектива» об организации работы по охране труда и соблюдении правил ТБ	август-сентябрь	директор
2.	Экспертиза инструкций по технике безопасности, планов эвакуации детей на случай возникновения пожара.	до 01.09.	заместитель директора по АХЧ
3.	Проверка защитного заземления	июль-август	заместитель директора по АХЧ
4.	Проверка укрепления мебели в кабинетах.	до 01.09.	заместитель директора по АХЧ и ПК
5.	Проведение инструктажа по технике безопасности: - с работниками МБУ ДО «ЦДО «Перспектива»; - С учащимися.	август-сентябрь, январь в течение года	директор, заместитель директора педагоги дополнительного образования
6.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами.	согласно установленным нормам	заместитель директора по АХЧ
7.	Обеспечение светового, температурного и питьевого режима в	в течение года	заместитель директора по АХЧ.

	учреждении.		
8.	Систематическое рассмотрение вопросов охраны труда и техники безопасности на совещаниях.	постоянно	директор

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, на которые для устранения загрязнений кожных покровов бесплатно выдается мыло и другие очистители кожи

<i>№</i>	<i>Наименование профессии или должности</i>	<i>Норма выдачи</i>
1.	Уборщик служебных помещений при работах в местах общего пользования	Мыло – 200г – 1 раз в месяц дез. средство – 1 раз в месяц СМС – 1 пачка в месяц на человека
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло – 200г – 1 раз в месяц СМС – 1 пачка в месяц на человека
3.	Дворник	мыло – 200г – 1 раз в месяц
4.	Педагог дополнительного образования (изостудия, глиняная игрушка, швейное дело)	мыло – 200г – 1 раз в месяц

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, на которые в связи с условиями труда выдается
бесплатно спецодежда и средства индивидуальной защиты

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование профессии или должности</i>	<i>Вид спецодежды и СИЗ</i>	<i>Норма выдачи</i>
1.	сторож	костюм х/б	1 раз в 12 мес.
2.	уборщик служебных помещений	резиновые перчатки халат х/б сапоги резиновые	1 раз в мес. 1 раз в 12 мес. 1 раз в 3 года
3.	гардеробщик	халат х/б	1 раз в 12 мес.
4.	дворник	костюм х/б фартук с нагрудником рукавицы сапоги резиновые	1 раз в 12 мес. 1 раз в 12 мес. 1 раз в 2 мес. 1 раз в 3 года