

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного учреждения дополнительного образования  
«Центр детского творчества» Арзгирского района Ставропольского края

(полное наименование муниципального казенного дошкольного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2019 - 2021 годы

## От работодателя:

Директор муниципального  
казенного учреждения  
дополнительного  
образования  
"Центр детского творчества"  
Арзгирского района  
Ставропольского края



Т.Е. Дьяченко

*05.2019г.*

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального казенного  
учреждения  
дополнительного  
образования  
"Центр детского  
творчества" Арзгирского  
района Ставропольского  
края



Е.Ю. Керимова

(подпись, Ф.И.О)  
М.П.

*05.2019г.*

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АРЗГИРСКОГО РАЙОНА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ  
без замечаний  
№ 17 от 21 июля 2019 г.  
РЕГИСТРАЦИЮ ПРОИЗВЕЛ:

*Владимир Дудкин*

## СОДЕРЖАНИЕ.

1.	Общие положения.....	3-4
2.	Предмет и цели коллективного договора.....	4-5
3.	Трудовые отношения и занятость работников.....	5-10
	п.1.Трудовые отношения	5-7
	п.2. Обеспечение занятости	7-8
	п.3.Развитие кадрового потенциала	8-10
5.	Рабочее время и время отдыха .....	11-13
6.	Оплата труда.....	14-19
7.	Охрана труда.....	19-23
8.	Гарантии и компенсации.....	23-25
9.	Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора.....	25
14.	Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка	26-39
15.	Приложение №2 Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительные дни к отпуску	40
19.	Приложение №3 Соглашение по охране труда	41-43

## Раздел I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Арзгирского района Ставропольского края далее именуемой «Центр», и устанавливающим взаимные обязательства между Сторонами коллективного договора в лице их представителей.
2. Основой для заключения коллективного договора являются:
  - Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
  - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2016-2019гг.
  - иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
3. Сторонами коллективного договора являются:

Дьяченко Татьяна Евгеньевна, директор, именуемый далее «Работодатель»; работники Центра, именуемые далее «работники», представленные первичной профсоюзной организацией Центра, именуемой далее «Профком» в лице ее председателя Керимовой Елены Юрьевны.
4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:
  - всех работников Центра, являющихся членами профсоюза;
  - работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч. 6 ст. 377 ТК РФ*);
  - членов семей работников Центра (в части специально оговоренных льгот);
  - неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в Центре (в части специально оговоренных льгот).
5. Положения настоящего коллективного договора обязательны для исполнения Работодателем, работниками и Профкомом.
6. Коллективный договор заключается на срок 22.05.2019 г - 22.05.2022 г. и вступает в силу со дня подписания Сторонами коллективного договора.
7. В коллективный договор по взаимному согласию его Сторон могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Изменения и дополнения оформляются отдельным документом и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.
8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 37 ТК РФ).

9. Работодатель и Профком обязуются ознакомить всех работников Центра (в том числе и вновь принятых на работу) с действующим коллективным договором под роспись. При последующем внесении изменений, дополнений в коллективный договор, его продлении информация об этом доводится до сведения работников на общем собрании работников Центра либо в иной доступной, непротиворечащей законодательству форме.

10. При заключении и исполнении настоящего коллективного договора Стороны коллективного договора обязуются руководствоваться следующими принципами социального партнерства:

- равноправия Сторон;
- соблюдения норм законодательства;
- полномочности принятия обязательств;
- добровольности принятия обязательств;
- учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;
- обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;
- отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;
- взаимного информирования Сторон об изменении ситуации.

11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра.
12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
13. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
14. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации настоящего коллективного договора решаются сторонами.

## **Раздел II. Предмет и цели коллективного договора**

1. Предметом настоящего коллективного договора является установление локальных норм и взаимных обязательств Сторон коллективного договора по вопросам занятости, оплаты труда, процедуры высвобождения работников, обеспечения охраны труда, социальных гарантий, компенсаций, льгот, преимуществ отдельных категорий работников Центра и по другим трудовым и социально-экономическим вопросам.
2. Договор заключен Сторонами коллективного договора на добровольной и равноправной основе в целях:

1) создания системы социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

2) установления конкретных прав и гарантий, улучшающих положение работников Центра по сравнению с действующим законодательством;

3) создания благоприятного психологического микроклимата в коллективе;

4) обеспечения устойчивого социально-экономического развития, продуктивной занятости работников, уровня оплаты их труда, безопасных условий труда, урегулирования трудовых и связанных с ними отношений на основе социального партнерства;

5) определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законодательством условиями с учетом Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2016-2019гг..

### **Раздел III. Трудовые отношения и занятость работников**

#### **п.1 Трудовые отношения**

1. Трудовые отношения оформляются до фактического допущения работника к трудовой функции (работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у Работодателя.
2. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Продолжительность испытания не должна превышать 3 месяца, установленная Трудовым кодексом Российской Федерации.
3. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше одного месяца, в течение которого к нему не применяются дисциплинарные взыскания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения имеющихся в Центре требований, установленных локальными актами Работодателя и настоящим коллективным договором.
4. Стороны договорились, что испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников указанных в ст. 70 ТК РФ.
5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.
6. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
  - с лицами, работающими в Центре по совместительству;
  - с пенсионерами по возрасту;
  - с заместителем руководителя,
- учитывается мнение профкома Центра в отношении его вида (*срочный или бессрочный*)(ст.59 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.
7. С руководителем Центра трудовой договор заключается на определенный или не определенный срок действия (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), который определяется уставом Центра или соглашением сторон. Расторжение трудового договора с руководителем Центра, являющегося членом Профсоюза, по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 ТК РФ, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
  8. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.
  9. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных учреждений, подведомственных отделу образования администрации Арзгирского муниципального района Ставропольского края, других соглашений, коллективного договора, Устава и иных локальных актов Центра.
  10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий у работника, установленные трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.
  11. До подписания трудового договора работодатель обязан:
    - ознакомить работника под роспись с уставом Центра, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре и относящимися к трудовой деятельности работника;
    - руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, требования к знаниям, профессиональной подготовке, уровню квалификации и профстандарту, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.
  12. Привлечение и использование в Центре иностранной рабочей силы допускается с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения Профкома.
  13. Руководитель Центра, его заместитель и другие работники Центра помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в объединениях, студиях, клубах, классах, группах, без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

14. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
15. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
16. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), осуществляется в соответствии с действующим законодательством.
17. Руководитель ставит в известность работника и профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения(*ст.71 ТК*).
18. Работодатель обязуется:
  - заключать трудовой договор на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер (*ст.58 ТК*);
  - заключать срочный трудовой договор (на срок не более 5 лет) только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок (*ст. 59 ТК*);
  - предоставить рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным настоящим коллективным договором;
  - обеспечивать равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности.

## **п.2 Обеспечение занятости**

1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Центра, рассматриваются предварительно работодателем с участием профсоюза.
2. Стороны совместно разрабатывают мероприятия (*программы, планы*) обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя:
  - сокращение вакантных мест;
  - приостановление найма приема на работу до трудоустройства высвобождаемых работников;
  - ограничение круга совместителей;

- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.
3. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:
    - свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы (*среднего заработка*).
  4. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и профкому информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации Центра.
  5. При этом увольнение считается массовым (Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2016-2019гг.) случае сокращения численности или штата работников Центра в количестве 10 и более работников в течение 30 дней.
  6. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:
    - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), а в случае увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
    - лица, проработавшие в Центре свыше 10 лет;
    - лица, получившие в Центре производственную травму;
    - одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет, отцы, воспитывающие указанных детей без матери.
  7. При сокращении численности или штата работников Центра не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
  8. В настоящем договоре и трудовых договорах с работниками Центра предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.
  9. Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (квота 2%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве. Работодатель утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с действующим законодательством.



10. Стороны совместно организуют временные рабочие места для трудоустройства молодежи в возрасте 14-18 лет в свободное от учебы время.

### **п. 3 Развитие кадрового потенциала**

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников для нужд Центра.
2. План профессионального развития персонала не менее 20 % работников в год, утверждается работодателем с учетом мнения профкома. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств Центра.
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).
4. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам обучающей организации, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в Центре вакансий
5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173–176 ТК РФ.
6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
7. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет следующие *дополнительные гарантии и компенсации:*

- возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной на 1 час рабочей неделей);
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в количестве до 3 дней и т.д..
8. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты издания приказа Министерством. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.
  9. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.
  10. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
  11. В отношении педагогического работника, не прошедшего повышение квалификации, аттестационная комиссия не вправе принять решение о том, что уровень его квалификации не соответствует требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, если по результатам всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогического работника подготовлено положительное экспертное заключение
  12. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
  13. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:
    - длительной нетрудоспособности;
    - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
    - окончания длительного отпуска в соответствии с ФЗ-№273 «Об образовании в Российской Федерации»;
    - если работник был призван в ряды Российской Армии;
    - иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.
  14. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста
  15. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с существующими нормативно-правовыми документами в целях подтверждения

соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников.

16. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, предусмотренном ст.373 ТК РФ.
17. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.
18. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

#### **Раздел IV. Рабочее время и время отдыха**

1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему коллективному договору). Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников не может превышать 40 часов, для женщин, работающих в сельской местности- 36 часов.
2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Центра определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.  
Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и молодежной политики РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени и порядке определения учебной нагрузки педагогическим работникам, оговариваемой в трудовом договоре», Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Отраслевым соглашением на 2017 -2019 годы.
3. Общим выходным днем Центра является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.
4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
7. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.
8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
9. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.
10. Работникам Центра предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня для педагогических работников, 28 календарных дней для иных категорий и инвалидам не менее 30 календарных дней.
11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
12. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.
13. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.
14. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогам и другим педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.
15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

16. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Центра в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. (Приложение №2)
17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Центра, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.
18. В каникулярное время обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.
19. Центр с учетом производственных и финансовых возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.
20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
21. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
  - имеющим стаж работы в Центре свыше 10 лет - 1 день;
  - всем работникам для прохождения медицинских обследований 1 день в год.
  - донорам – 2 календарных дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.
22. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
  - при рождении или усыновлении ребенка в семье – 2 календарных дня;
  - для сопровождения детей в первый день учебного года – 1 календарный день;
  - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
  - для проводов детей в армию - 2 календарных дня
  - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
  - работающим пенсионерам по старости – 2 календарных дня;
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня;

- работающим инвалидам - 3 календарных дня;

- для празднования юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет) – 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;

23. Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.
24. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Уставом Центра.
25. Профком осуществляет контроль за правильностью учета фактически отработанного работниками времени, в том числе во вредных и (или) опасных условиях труда.

## Раздел V. Оплата труда

1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается Положением об оплате труда, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Ставропольского края включая Положение о системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края, утвержденное постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на очередной год, утверждаемыми Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.
2. Работнику, отработавшему норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившему норму (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.
3. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников в зависимости от изменения индекса потребительских цен в Ставропольском крае согласно нормативным документам Ставропольского края.
4. **При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:**

4.1. До установления Правительством РФ базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников Центра установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением по оплате труда согласованным с Профкомом.

4.2. Формирование, систем оплаты труда работников Центра, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Центра и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- существующей дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- мнения профкома Центра;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Центра;
- направление бюджетных ассигнований, предусмотренных краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 4.4. Работодатель выплачивает застрахованным лицам, из числа работников, за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 4.6. Работа уборщиков помещений, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади определяемой локальным актом Центра, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.
- 4.7. При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
  - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
  - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
  - вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
  - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
  - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).
- 4.8. Изъятие средств из фонда оплаты труда у Центра, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.
- 4.9. Объем средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Центром муниципальных услуг.



4.10. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Центром самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профкомом и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждений. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются по балльной системе в соответствии с оценочными листами. Максимальный размер выплат стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

4.11. Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением по оплате труда работников Центра на оказание материальной помощи работникам в случаях:

- самого работника, близких родственников;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях.

4.12. Оплата труда библиотечного работника Центра производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников занятых в соответствующих сферах.

4.13. Выплаты производятся за высокие показатели и напряженность в работе учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу Центра в пределах утвержденного объема средств фонда стимулирующих выплат и закрепляются в Положении по оплате труда работников Центра.

5. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

- педагоги предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца;
- заработная плата в Центре выплачивается ежемесячно 25 числа текущего месяца (за период с 01 по 15 число текущего месяца) и 10 числа следующего месяца (окончательный расчет) за период с 16 по 30 (31) число);
- выплата заработной платы производится перечислением. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Каждому работнику выдается расчетные листки, где содержится полная информация о заработной плате сотрудника. (ст. 136 ТК РФ)».
- при прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется средняя заработная плата.

#### **6. Стороны договорились:**

6.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству порядок исчисления заработной платы предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст.135, ст.144 ТК РФ.

6.2.Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников Центра, финансируемых из муниципального бюджета, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на краевом уровне.

6.3.В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения или нарушения условий Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2017-2019гг. выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.5.В целях снижения социальной напряженности в Центре прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.6.С целью поддержки молодых педагогических кадров, предусмотреть в Положении об оплате труда механизм стимулирования их труда в течение первых трёх лет педагогической работы.

6.7.Отнести выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: заведование кабинетами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6.8.Оплата труда Работодателя, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов.

6.9.Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, а по причинам независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.10.Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.11.Работникам в возрасте до восемнадцати лет, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, и работающим в свободное от учебы время, за счет внебюджетных средств Центра производится выплата заработной платы, в летний период за счет бюджетных средств района.

6.12.Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым договором.

6.13. Для всех случаев определения размера средней заработной платы в Центре применяется порядок расчета, предусмотренный ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.14. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/100 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.16. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 30 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.17. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 1 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

6.18. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Центре за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

6.19. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в не рабочее время.

6.20. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

#### **7. Профком осуществляет контроль:**

- за правильностью начисления и выплаты заработной платы работникам, в том числе:
- согласовывает условия изменения размера заработной платы;
- согласовывает локальные акты Работодателя, содержащие положения о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам.

### **Раздел VI. Охрана труда**

1. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

Выполнять представления профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессиональных союзов об устранении нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов в области охраны труда;

Разработать и реализовать мероприятия по охране окружающей среды и обеспечению экологической безопасности;

- предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии со ст. 92, 117, 147 ТК РФ;

Выплачивать по установленному трудовому законодательству и иным актам, содержащими нормы трудового права, единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях гибели работника, получения работником инвалидности, утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы;

Организовать и провести обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и работников Центра в установленном порядке;

Предусмотреть оборудование комнаты личной гигиены женщин;

Обеспечить за счет собственных средств ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви;

Создать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров один раз в год и диспансеризацию;

Принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах педагогов дополнительного образования (предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации – научной, социально-экономической), включение вопроса «ВИЧ/СПИДа на рабочих местах» в комплексные программы;

Выделить в Центре уголок охраны труда, приобрести для него технические и наглядные средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, оформить уголки охраны труда.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Формировать базу информационных данных о технических характеристиках каждого рабочего места работника, наличия на этих рабочих местах вредных или опасных условий труда, знакомить работника с этими условиями труда при заключении трудового договора с целью.

Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда:

- создавать и принимать меры по сохранению условий на рабочих местах для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ);
- своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (приложение № 3 к настоящему коллективному договору), и выделить на эти цели средства в размере не менее 0,2% суммы от фонда оплаты труда;
- обеспечить учет и анализ производственного травматизма, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- организовать и провести обучение и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в 3 года;
- информировать под роспись каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся в учреждениях образования, индивидуальный режим труда.

2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

3. 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 работодателя, 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 работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (в ред. Федеральных законов от 22.08.2004 N 122-ФЗ, от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 18.07.2011 N 242-ФЗ);
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- 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);
  - компенсации, установленные в соответствии с трудовым законодательством и др. локальными актами.
4. Стороны совместно договорились:
- производят выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
  - образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда;
  - членам комиссии предоставляют время для исполнения обязанностей - в течение рабочего дня один час в месяц с сохранением заработной платы по основному месту работы;
  - регулярно рассматривают на заседаниях профкома, комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда в Центре и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;
  - организуют проведение курсового обучения и аттестацию знаний норм, правил по охране труда, пожарной и экологической безопасности специалистов;
  - включают в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии членов профкома и комиссию по охране труда;
  - проводят один раз в год в Центре «Дни охраны труда»;
5. Работодатель осуществляет совместно с Профкомом контроль:
- а) за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
  - б) за созданием необходимых условий для прохождения работниками медицинских осмотров и один раз в год диспансеризации;
  - в) за обеспечением за счет собственных средств работодателя периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

## **Раздел VII. Гарантии и компенсации**

1. Педагогическим работникам предоставляется денежная компенсация в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.
2. Размер денежной компенсации рассчитывается с учетом количества членов семьи педагогического работника (супруг (супруга), дети, родители),

проживающих совместно с ним и не получающих меры социальной поддержки по оплате жилых помещений, отопления и освещения по иным основаниям.

3. Педагогические работники, вышедшие на пенсию и продолжающие проживать в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), и имеющие стаж работы в организациях в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа) на момент выхода на пенсию не менее 10 лет пользуются компенсацией в размере 100 процентов фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.
4. Денежная компенсация педагогическим работникам выплачивается независимо от формы собственности жилищного фонда.
5. При наличии у педагогического работника права на получение мер социальной поддержки по нескольким основаниям предоставление указанных мер осуществляется по одному основанию по выбору педагогического работника.
6. Порядок выплаты денежной компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения педагогическим работникам устанавливается Правительством Ставропольского края (постановление Правительства Ставропольского края от 21 марта 2011 г. N 101-п).
7. Денежная компенсация предоставляется педагогическому работнику не более чем на одну квартиру или один индивидуальный жилой дом.
8. Для назначения денежной компенсации педагогические работники предоставляют письменное заявление в Центр ежегодно до 25 января.
9. Для выплаты денежной компенсации педагогические работники представляют ежемесячно, в срок до 3-го числа, в Центр подтверждающие расходы на оплату жилого помещения, отопления и освещения за истекший месяц.
10. Выплата денежной компенсации осуществляется ежемесячно, до 20-го числа месяца, следующего за месяцем представления педагогическим работником документов.
11. В случае представления педагогическим работником подтверждающих расходных документов, позже указанного в нем срока, выплата денежной компенсации осуществляется до последнего числа месяца, следующего за месяцем представления педагогическим работником данных документов.
12. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей Центра предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:
  - при уходе работников на пенсию - оклад;
  - в связи с празднованием юбилейных дат - 500-4000 рублей (соразмерно со стажем);



- в связи с длительной болезнью работника - 1000 рублей (более шести месяцев);
- материальная помощь - по решению общего собрания трудового коллектива;
- установление доплат молодым специалистам учреждений образования в течение первых трёх лет работы в размере 30% от оклада;
- выделение ежегодно ко Дню Учителя работникам Центра премии в объеме выделенных средств.

13. Стороны совместно:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Центра и членами их семей. Для этих целей Работодатель отчисляет Профсоюзу денежные средства в размере 1 % от фонда оплаты труда;
- проводят в Центре конкурсы профессионального мастерства и премируют победителей в размере 0,5 оклада, с учетом финансовых возможностей Центра.

14. Профком проводит среди работников Центра обучение по вопросам правового регулирования трудовых отношений.

15. Стороны коллективного договора обязуются:

- 1) при необходимости создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор;
- 2) в одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры;
- 3) не прекращать действие настоящего коллективного договора при изменении названия Сторон.
- 4) в случае реорганизации Центра или профкома в период действия настоящего коллективного договора его выполнение гарантируют правопреемники.

### **Раздел VIII. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора**

1. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами, а также уполномоченными на это государственными органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Стороны коллективного договора обязуются создать комиссию по постоянному контролю за соблюдением Сторонами принятых обязательств.
2. О ходе исполнения положений настоящего коллективного договора его Стороны взаимно информируют друг друга не реже одного раза в полугодие. Отчеты Сторон коллективного договора о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников не реже одного раза в полугодие.

3. Стороны коллективного договора рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
4. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.

**5. Стороны договорились, что:**

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Профсоюзная организация  
муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования  
"Центр детского творчества" Арзгирского  
района Ставропольского края

Директор муниципального казенного  
учреждения дополнительного образования  
"Центр детского творчества" Арзгирского  
района Ставропольского края

\_\_\_\_\_ Е.Ю. Керимова

\_\_\_\_\_ Т.Е. Дьяченко

« » \_\_\_\_\_

« » \_\_\_\_\_

Приложение №1

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества» Арзгирского района Ставропольского края

1. Общие положения.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные права работников образования.
5. Основные обязанности работодателя.
6. Основные права работодателя.
7. Режим работы организации. Рабочее время работников.
8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества» Арзгирского района Ставропольского края (далее Центр).

1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации - директор. Далее «работодатель» - директор.

1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами Центра.

1.5. Дисциплина в Центре поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к учащимся не допускается.

1.6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и директора Центра.

1.7. Правила соблюдаются на всей территории Центра, включая отдельно расположенные структурные подразделения.

1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

1.9. Правила утверждены с учетом мнения профсоюзного комитета Центра.

## 2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ.

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Центр, обязано предъявить работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность (*иной – документ, удостоверяющий личность, выданный органами внутренних дел*);
- ✓ трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по совместительству или впервые);
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;

- ✓ документ об образовании;
- ✓ медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- ✓ справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- ✓ лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- ✓ имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;
- ✓ имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- ✓ Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй 331 статьи ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в

стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.3. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.4. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует Перечню, приведенному в *Приложении №1*.

2.5. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения);
- ✓ дата вступления договора в силу;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- ✓ объем учебной нагрузки (для педагогов);
- ✓ права и обязанности работника;
- ✓ права и обязанности работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- ✓ режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- ✓ условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существующих условий трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- ✓ при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом профкома.

2.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ лиц, не достигших возраста 18 лет;
- ✓ лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

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

2.9. При приеме на работу или переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под роспись ознакомить его со следующими документами:

- ✓ уставом Центра;
- ✓ коллективным договором;
- ✓ правилами внутреннего трудового распорядка;
- ✓ должностными требованиями (инструкциями);
- ✓ приказами по охране труда и пожарной безопасности.

2.10. Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.11. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.12. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из заявления, личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинской книжки, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Личное дело хранится в Центра.

2.13. Изменение существующих условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа групп или количества учащих, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Центра, а также изменение*

образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.14. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- ✓ для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- ✓ для предотвращения несчастных случаев;
- ✓ для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- ✓ для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- ✓ для замещения отсутствующего работника.

2.15. Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

2.16. Размер оплаты труда, при временном переводе, не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

2.17. Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.18. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) Центра, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.19. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.20. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.21. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за

исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (*перевод*).

2.22. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

2.23. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.24. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.25. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.26. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

### 3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с Центром на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава Центра, настоящих Правил.

3.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными квалификационными характеристиками.

3.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

3.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

3.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.6. Педагогическим работникам – иметь соответствующий образовательный ценз.



3.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Педагог обязан:

3.9. Начать занятие и заканчивать его в соответствии с расписанием уроков, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.10. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

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

3.12. Независимо от расписания занятий присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.13. К первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

3.14. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.15. Выполнять все приказы директора Центра безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

3.16. Педагог обязан в соответствии с планом воспитательной работы один раз в полугодие проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются один раз в год.

3.17. Педагог занимается с классом, объединением воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее двух раз в учебный год, родительские собрания.

3.18. Педагог обязан систематически контролировать ведение дневников учащихся (отдел музыкального творчества – индивидуальные занятия).

3.19. Педагогическим и другим работникам Центра запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с занятий;
- курить в помещениях Центра.

3.20. Посторонним лицам разрешается присутствовать на занятиях с согласия педагога и разрешения директора Центра. Вход в класс (группу) после начала занятия разрешается в исключительных случаях только директору Центра, его заместителю и старшим методистам отдела.

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

3.22. Руководитель организует учет выхода на работу и уход с нее всех работников Центра.

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

3.24. В помещениях Центра запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;

-громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

#### 4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ.

4.1. Основные права работников образования определены:

ТК РФ и настоящими Правилами.

Педагогические работники Центра имеют право:

- участие в управлении Центра в порядке, определяемом Уставом Центра;
- участие в работе Управляющего совет, педсовета;
- защиту профессиональных чести и достоинства;
- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;
- свободу выбора разработки и применения методик воспитания и обучения детей;
- аттестацию на основе соискательства на соответствующую квалификационную категорию;
- медицинскую и психологическую поддержку;
- свободное выражение собственных взглядов и выражений;
- на повышение квалификации, в этих целях работодатель создает условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях высшего профессионального образования, а также в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации;
- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю, на удлиненный оплачиваемый отпуск, иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на дополнительные меры социальной поддержки, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательных учреждений;
- на размер, условия и порядок возмещения расходов на предоставление мер социальной поддержки, определенных пунктом 3 статьи 47, Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, устанавливаемые актами муниципального района и учитываются в межбюджетных отношениях;
- иные меры социальной поддержки, а также дополнительные льготы, предоставляемые местными органами власти, руководителем Центра;
- распространять свой педагогический опыт, получивший научное обоснование;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, установленном

федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

## 5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

5.1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с Центром, работу, обусловленную трудовым договором.

5.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

5.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

5.5. Обеспечить порядок сохранности имущества Центра, работников, учащихся.

5.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату два раза в месяц, выплаты социального характера в полном размере, в сроки установленные трудовым законодательством и коллективным договором.

5.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством, коллективным договором.

## 6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ.

Директор Центра имеет право:

- без доверенности от имени Центра представлять его интересы в государственных органах, суде, Арбитражном суде, кооперативных, общественных организациях, учреждениях, предприятиях перед юридическими и физическими лицами;

- распоряжаться имуществом Центра в пределах, предоставляемых ему договором, заключенным между Центром и Отделом, Уполномоченным органом;

- заключать договоры, в т.ч. трудовые, выдавать доверенности;

- осуществлять подбор, прием на работу и расстановку педагогических кадров, вспомогательного персонала, несет ответственность за уровень их квалификации;

- в пределах своей компетенции издавать приказы и распоряжения, обязательные к исполнению сотрудниками Центра, налагать взыскания;

- утверждать штатное расписание Центра;

- определять размеры должностных окладов, ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, а также с

- учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах имеющихся средств;
- организовывать проведение тарификации работников Центра, по результатам которых устанавливает ставки заработной платы;
  - представлять работников к премированию и награждению;
  - заключать от имени Центра договоры, в том числе договор между Центром и родителями (законными представителями) каждого ребенка;
  - следить за выполнением санитарно-гигиенических и противопожарных требований;
  - непосредственно обеспечивать осуществление образовательного процесса в соответствии с Уставом Центра, лицензией.

## 7. РЕЖИМ РАБОТЫ ЦЕНТРА. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКОВ.

- 7.1.В Центре установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.
- 7.2. Время ежедневного начала работы Центра 8 часов 00 минут, время окончания работы Центра 20 часов 00 минут.
- 7.3.Учебный год в Центре начинается 1 сентября.
- 7.4.Продолжительность учебного года составляет *не менее* 34 недель.
- 7.5.Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - каникулы делятся три месяца: июнь, июль, август.
- 7.6.Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, расписанием занятий, учебным планом (по согласованию с отделом образования администрации Арзгирского муниципального района), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом Центра, условиями трудового договора.
- Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются в течение перерывов между занятиями (перемен).
- 7.7.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра (за исключением женщин, работающих в сельской местности) установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для женщин, заключивших трудовой договор с Центром, расположенным в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (если иными законодательными актами не предусмотрена меньшая продолжительность).
- 7.8.Для педагогических работников Центра установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 7.9.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы(18 педагогических часов), объемов учебной нагрузки.
- 7.10.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по

учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре по согласованию с профкомом Центра. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

7.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Центра с учетом мнения профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

7.12. Директор Центра обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

7.13. При установлении педагогам, для которых Центр является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в объединениях, студиях, классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и контингента обучающихся.

7.14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

7.16. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Центре, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с *трудовым договором*).

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

7.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и контингента обучающихся.

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

7.20. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.21. Составление расписания занятий осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени педагога.

7.22. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Центра (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

7.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Центра.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

7.25. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.26. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

7.27. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

7.28. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

7.29. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его

отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

7.30.Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с *Приложением № 2*.

7.31.Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком один года.

## 8.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

8.1.Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

-Уставом Центра;

-трудовым договором;

-настоящими Правилами;

-приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

8.2.Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

✓ замечание;

✓ выговор;

✓ увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК РФ;

✓ увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст.336 ТК РФ.

8.3.Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения профкома.

8.4.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Центра норм профессионального поведения и (или) устава Центра может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

8.5.До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.6.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профкома.

8.7. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. (ст.193 ТК).

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

8.9. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

8.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

8.12. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профкома.

8.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

*Положение по срокам действия неограниченно. Положение действует до принятия нового.*

Приложение №2

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МКУ ДО ЦДТ, которым устанавливается ненормированный рабочий день и дополнительные дни к отпуску.

Руководитель	_ 12 _ дн.
Заместитель руководителя	_ 12 _ дн.
Старший методист	_ 10 _ дн.
Методист	_ 8 _ дн.



Педагог – организатор

  6   дн.

Секретарь

  6   дн.

Заведующий по хозяйственной части

  6   дн.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**по охране труда на 2019 год**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в цехах, бытовых помещениях, местах массового перехода людей, на территории к нормам — в соответствии с требованиями СНиП 11–4	шт.	2	600	август 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	1	0
2	Прохождение ежегодного медицинского осмотра	чел.	42	64200	апрель - октябрь 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	42	38
3	Обучение новых сотрудников и проверка знаний имеющегося кадрового состава по охране труда	чел	39	2000	май 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С. Директор МКУ ДО ЦДТ Дьяченко Т.Е. ст.методист Керимова Е.Ю.	37	33
4	Обеспечение теплового режима и режима проветривания в рабочих помещениях	м	252	259870р	январь-декабрь 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	42	38
5	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	шт.	1	1500	март 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	42	38

6	Выдача спецодежды и обуви	шт	3	4500	август 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	3	2
7	Выдача мыла и прочих средств обеззараживания	л	4,5	1200	январь-декабрь 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	3	2
8	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления	-	-	-	март 2019г.	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	42	38
9	Разработка программ инструктажей по охране труда	шт.	40	200	январь 2019	Заведующая хозяйством Максимова В.С.	42	38
10	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.		1	5000	май 2019	Заведующая хозяйством Максимова В.С. Директор МКУ ДО ЦДТ Дьяченко Т.Е. ст.методист Керимова Е.Ю.	42	38

Управление по делам  
Директор МКУ Ю.А. Давыдов  
(подпись) М.И. Давыдов  
20.19.018  
МКУ

