

От работодателя
директор МУ ДО ДДТ «Созвездие»
И.Г. Федяева
«19 октября 2021г.»

От работников
председатель профсоюзной
организации А.В. Анипер
«19 октября 2021г.»



Коллективный договор
Муниципальное учреждение
дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»

между работодателем и трудовым коллективом
(2021 – 2024 гг.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду и
управлением охраны труда
Регистрационный номер от _____ № _____
Руководитель отдела _____

Администрация городского округа
муниципального образования "город Саянск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 93-2021
28 / 10 / 2021 г.
Контакт
по управлению
охраной труда Т.Г. Тукаленко

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор:

- является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в муниципальном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» (далее – Учреждение), дополнительные (в сравнении с действующим законодательством) социально-трудовые права и гарантии работникам;

- заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Городским отраслевым соглашением между городской организацией профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «город Саянск» на 2021-2024 годы от 19.04.2021 регистрационный № 458.

- направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их представителя – председателя комитета первичной профсоюзной организации Анипера Александра Васильевича (далее по тексту – председатель профсоюзного комитета);

- работодатель, в лице руководителя Учреждения - Федяевой Ирины Георгиевны.

1.3. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, уполномочили председателя профсоюзного комитета представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания. Вновь устроенных работников ознакомить до подписания трудового договора.

1.6. Председатель профсоюзного комитета обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

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

1.15. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет.

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

1.18. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.19. Стороны имеют право продлять действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.20. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продление действия прежнего на срок до трех лет.

2. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

2.1. Стороны обязуются:

- осуществлять постоянный мониторинг социально-экономической ситуации в Учреждении в пределах своей компетенции, оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу Учреждения:

- добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие Учреждения, социальную поддержку работников;

- принимать меры по полному и своевременному финансированию расходов на выплату заработной платы, доплат, надбавок и компенсационных выплат работникам Учреждения, на социальную поддержку работников, в пределах своей компетенции;

- обеспечивать контроль за целевым использованием средств, направляемых на нужды Учреждения, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

2.2. Направлять по запросу любой из сторон коллективного договора имеющуюся в их распоряжении информацию по всему кругу социально-экономических и трудовых проблем работников, в том числе:

- информацию о финансировании Учреждения за счет средств местного бюджета;

- информацию о состоянии выплат заработной платы, доплат, надбавок, компенсационных выплат работникам;

- информацию о состоянии материально-технической базы Учреждения, условий и охраны труда в Учреждении;

- показатели кадровой обеспеченности Учреждения;

- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;

- другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.3. Способствовать регулированию отношений между работодателем и работниками, в том числе и на договорной основе, в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

2.4. Не допускать ухудшения условий труда работников, в случаях, установленных трудовым законодательством.

Профсоюзный комитет обязуется:

2.5. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль соблюдения законодательства по всему кругу социально-экономических и социально-трудовых проблем, обращаться при необходимости в органы, осуществляющие надзор и контроль соблюдения трудового законодательства.

2.6. Оказывать бесплатную правовую и иную необходимую помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов первичной профсоюзной организации Учреждения в органах власти и управления, судебных и иных правоохранительных органах.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, отраслевого соглашения, настоящего коллективного договора.

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытательный срок не устанавливается.

3.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.6. Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым работниками в соответствии со штатным расписанием.

3.7. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.8. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.12. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

3.13. В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.14. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

3.15. Работодатель, в целях оказания содействия в трудоустройстве работнику высвобождаемому, в связи с ликвидацией или реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляет оплачиваемое время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.16. Работодатель обязан выплачивать увольняемым работникам учреждения единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников.

3.17. Работодатель обязан при увольнении предоставлять по письменному заявлению работника ежегодный очередной оплачиваемый отпуск работникам на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом первичной профсоюзной организации Учреждения по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

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

3.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.21. Работодатель обязуется:

3.21.1. Сообщать профсоюзному комитету Учреждения в письменной форме не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.21.2. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников Учреждения с принятием согласованных мер по закреплению кадров в учреждении.

3.21.3. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства на командировочные расходы при формировании бюджета. Порядок и размер выплат командировочных расходов регламентируются Положением о служебных командировках Учреждения.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При сдаче отчетов в УПФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с предоставлением льготной кодировки.

3.21.4. Характеристики на работников – членов первичной профсоюзной организации Учреждения, подлежащих аттестации, предварительно направлять в профсоюзный комитет Учреждения на согласование.

3.22. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего коллективного договора.

3.22.2. Сообщать Учредителю Учреждения МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», о грубых нарушениях трудового законодательства в Учреждении, требующих участия Учредителя в разрешении возникших трудовых споров.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны согласились, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка педагогических работников, рабочих и служащих муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» (Приложение № 1), Уставом Учреждения, трудовым договором, расписанием учебных занятий, календарным учебным графиком, графиком работы специалистов.

4.1.2. Продолжительность работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации не может превышать 40 часов в неделю; продолжительность рабочего времени для работников в возрасте 18 лет - 35 часов в неделю, продолжительность работы педагогов-организаторов и методистов – 36 часов в неделю за

одну ставку заработной платы; педагогов дополнительного образования – 18 часов в неделю; для инвалидов I и II группы – 35 часов в неделю.

4.1.3. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания определяются графиками, которые утверждает работодатель, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

4.1.4. Перерыв для отдыха и питания (продолжительностью от 30 мин. до двух часов) в течение рабочего дня не включается в рабочее время и не оплачивается. Продолжительность и время перерыва для отдыха и питания педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.1.5. Работникам устанавливаются регламентированные перерывы, включаемые в рабочее время:

- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) для обогрева и отдыха: 15 минут через каждый час работы
Помещение для обогрева и отдыха – каб. 106.
- работникам, имеющим полный 8-ми часовой рабочий день – два перерыва по 15 минут в 10.00 и 15.00.

4.1.6. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки в период учебного года допускается только в случае значительного уменьшения количества обучающихся, явившегося причиной для закрытия группы.

4.1.7. Учреждение работает в течение полной шестидневной недели. Выходной день каждого работника определяется работодателем (по графику, исходя из недельной нагрузки и режима работы работника).

4.1.8. Время летних и дополнительных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул (отмены (приостановки) занятий), утверждая график работы.

4.1.9. В летний период работники учреждения после прохождения целевого инструктажа на рабочем месте, обеспечения спецодеждой и СИЗ, могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории и т.п.), не входящих в круг основных обязанностей, только с письменного согласия работника.

4.1.10. Нерабочими праздничными днями считать:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

4.1.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.1.12. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников.

4.2.2. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска за работу:

– в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней, согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

– работникам с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней, согласно статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Список должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.2.3. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утверждённых сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – 3 календарных дня.

4.2.4 За счет сметы расходов Учреждения из внебюджетных средств предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сверх установленных законодательством за каждые 10 лет работы в Учреждении – 3 календарных дня.

4.2.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.2.6. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в год.

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;

4.2.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

4.2.8. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительность до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются Уставом Учреждения.

4.2.9. Работникам в возрасте до 18 лет основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.3. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

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

4.3.6. Предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

4.3.7. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Формировать фонд оплаты труда работников Учреждения, исходя из:

- размеров субсидий, выделяемых Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ);

- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению Учредителя Учреждения;

- объем средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с Федеральными и областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

5.2. Устанавливать заработную плату работнику с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса РФ, в соответствии с трудовым договором и действующей у работодателя системой оплаты труда, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются Федеральным, областным законодательством, а также Городским отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение № 3, Приложение № 4) с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.3. Устанавливать систему оплаты труда работников учреждения, с учетом:

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

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также

недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70 процентов;

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

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

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

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

5.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);

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

- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

5.5. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5.6. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника – недельными часами.

5.7. Осуществлять привлечение работников к выполнению в учреждении ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.

5.8. Повышать уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.9. Устанавливать надбавки победителям, призерам городских и областных отраслевых конкурсов профессионального мастерства:

- победителям городских конкурсов – в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов - в размере 10,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;

- победителям областных конкурсов – в размере 20,0%, призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Источником определить фонд оплаты труда Учреждения.

5.10. Принимать необходимые меры в Учреждении для обеспечения своевременной выплаты заработной платы.

Заработную плату работнику выплачивать не реже чем каждые пол месяца. Первая часть заработной платы выплачивается до 25-го числа; вторая часть до 10-го числа. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, в течение первых 4-х лет работы в размере 80% от минимального оклада.

Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более 3-х лет.

5.12. Устанавливать ежемесячную надбавку педагогическим работникам в размере 20% от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20% от должностного оклада, за счет фонда оплаты труда учреждения, лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР.

5.13. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.

5.14. Наполняемость детских объединений, установленную действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования, считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном детском объединении, за часы работы в которых оплата осуществляется от установленного минимального оклада (ставки).

5.15. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагога дополнительного образования в отпуск с письменного согласия работника.

5.16. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливать исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы Учреждения.

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

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп в детском объединении. В зависимости от

количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.17. Сохранять преемственность детских объединений по возможности.

5.18. Оплату труда педагогических и иных работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.19. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.20. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

5.21. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Принимать согласованные меры, направленные на:

6.1.1. Выполнение требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществлять в размере не менее 0,7% от суммы общехозяйственных расходов на содержание Учреждения.

6.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе:

6.2.1. На прохождение санминимума и оформление медицинских книжек, организацию обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, своевременно проводить соответствующие инструктажи, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (Приложение № 5);

6.2.2. На проведение специальной оценки условий труда в сроки, установленные действующим законодательством;

6.2.3. На организацию и обеспечение административно-общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в Учреждении;

6.2.4. На организацию и обеспечение деятельности службы охраны труда, комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда;

6.2.5. На обеспечение обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

6.2.6. На обеспечение выполнения требований:

- Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в

отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.10.2002 №73;

- статей 227 – 231 Трудового кодекса Российской Федерации;

- Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 №967;

6.2.7. Выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

6.2.8. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 6, Приложение № 7).

6.2.9. Проведение бесплатного обучения работников Учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

6.3. Обеспечить работникам Учреждения:

- приобретение и выдачу за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке. (Приложение № 8).

- смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством порядке (приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации № 1122 н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обвораживающими средствами») (Приложение № 9).

6.4. Производить работникам оплату времени простоя:

- по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны

труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. Предусматривать ежегодное выделение средств на обеспечение охраны труда и здоровья работников Учреждения:

- на проведение специальной оценки условий труда;
- на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в случаях, установленных законодательством;
- на обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в Учреждении;
- прохождение профессиональной гигиенической подготовки.

6.6. Назначить лиц ответственных за организацию работы по охране труда, за обеспечение безопасных условий и охраны труда в Учреждении.

6.7. Обеспечить работу комиссии по охране труда в Учреждении, согласно статье 218 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 24 июня 2014г. № 412н в соответствии с действующим Положением о системе контроля за состоянием условий и охраны труда проводить административно-общественный контроль.

6.8. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на расширенном заседании профсоюзного комитета и административных совещаниях информацию о состоянии условий и охраны труда в Учреждении, выполнении мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мероприятий по их профилактике.

6.9. Организовать выполнение мероприятий, включенных в план мероприятий по охране труда.

6.10. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, согласно Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24 июля 1998 года.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. Силами уполномоченных по охране труда оказать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости, разработке мероприятий по их предупреждению.

6.11.2. Организовать работу в соответствии с Положением « О работе уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профсоюза и трудового коллектива Учреждения.

6.12. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.13. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования при приеме на работу и не реже 1 раза в 5 лет, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны принимают обязательство:

7.1. В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры, направленные на выполнение в Учреждении действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

Работодатель и профсоюзный комитет Учреждения обязуются:

7.2. В период действия настоящего коллективного договора принимать согласованные меры, направленные на:

- оказание методической поддержки при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства;
- организацию и финансирование спортивных и культурно-массовых мероприятий, спартакиад, туристических слетов, художественной самодеятельности среди работников Учреждения.

Работодатель обязуется:

7.3. При возобновлении трудовой деятельности работника в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращения численности или штата работников, работникам сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

7.4. Сохранять педагогическим работникам:

В течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев).
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года) предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности.
- педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

7.5. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы. (Приложение №10)

7.6. В случае смерти близких родственников работника (родители, супруги, дети) – оказать материальную помощь в размере 5000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год.

В случае смерти работника Учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из Учреждения и нигде не работающего – семье умершего выплатить единовременное пособие в размере 10000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Учреждения на текущий финансовый год.

7.7. Работникам, добросовестно отработавшим в Учреждении не менее 3-х лет, в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-тилетия выплачивать денежную премию в размере 3000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

7.8. Возмещать работникам Учреждения расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

7.9. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

7.9.1. Организовывать проведение новогодних представлений для детей работников.

7.9.2. Организовывать для работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, подарки к Новому году, 23 февраля, 8 марта, ко Дню учителя.

7.9.3. Оказывать из средств первичной профсоюзной организации Учреждения единовременную материальную помощь, по письменной просьбе работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации Учреждения.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны обязуются:

8.1. Обеспечивать участие каждой из сторон настоящего коллективного договора в заседаниях своих коллегиальных органов, в совещаниях, в собраниях, конференциях по экономическим и социальным вопросам Учреждения, в том числе и по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников Учреждения.

8.3. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Работодатель обязуется:

8.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, без учета мнения профсоюзного комитета Учреждения

8.5. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3,5 частей первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателя профсоюзного комитета Учреждения, не освобожденного от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения.

8.6. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, для чего:

- предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием необходимым для работы профсоюзного комитета и проведения собраний работников; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять транспортные средства и средства связи (в т.ч. компьютерное обеспечение, электронную почту и Интернет), а так же предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий.

8.7. Включать в состав аттестационной комиссии Учреждения представителей профсоюзного комитета Учреждения.

8.8. Освобождать членов первичной профсоюзной организации Учреждения от основной работы с сохранением заработной платы для участия их в работе собраний,

конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Горкома профсоюза.

8.9. Своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения работников.

8.10. Не препятствовать посещению представителями профсоюзного комитета Учреждения (для реализации ими уставных задач профсоюзного комитета), где работают члены первичной профсоюзной организации Учреждения, при условии, если представители профсоюзного комитета предупредили об этом работодателя.

8.11. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, а также не членов первичной профсоюзной организации Учреждения, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов (1 % от заработной платы) с расчетного счета Учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в порядке, установленном коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.12. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Учреждения, способствовать её деятельности.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.13. Определять права и гарантии деятельности профсоюзного комитета Учреждения согласно Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, городским отраслевым Соглашением, настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения.

8.14. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

8.16. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, социального страхования и других.

8.17. За работником Учреждения, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохранять по его желанию профсоюзное членство до трудоустройства.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

9.2. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.3. Настоящий коллективный договор открыт для присоединения к нему работников, не делегировавших ранее полномочий по его заключению.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют работники Учреждения, в лице их представителя председателя профсоюзного комитета и работодатель Учреждения, соответствующий орган по труду, зарегистрировавший настоящий Коллективный договор.

10.2. При проведении контроля за выполнением настоящего Коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Договор подписали:

От работодателя

Директор МУ ДО ДДТ «Созвездие»



И.Г. Федяева

От работников учреждения

Председатель профсоюзного комитета



А.В. Анипер

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка педагогических работников, рабочих и служащих муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка педагогических работников, рабочих и служащих муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» (далее - Учреждение), способствовать эффективной организации труда, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих. Правила внутреннего трудового распорядка обязательны для выполнения всеми работниками в пределах их компетенции.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка это локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором между работодателем и трудовым коллективом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют: укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для качественного улучшения учебно-воспитательной, научно-методической, организационно-массовой и хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

1.4. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются общим собранием трудового коллектива Учреждения.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приёма и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2-х экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Содержание трудового договора должно соответствовать содержанию ст. 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.2. Приём на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям

заключённого трудового договора. Приказ директора о приёме на работу предоставляется работнику в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.3. При приёме на работу, до подписания трудового договора, работник знакомится с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда, Коллективным договором, инструкциями по противопожарной безопасности под роспись.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);
- с испытательным сроком, который не может превышать 3-х месяцев.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Учреждения. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

2.6. При заключении трудового договора, работник обязан предоставить работодателю следующие документы:

- паспорт как документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учёта, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (т.к. если трудовой договор заключается впервые, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется Работодателем);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случае, если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и (или) СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, Работодатель вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию.

Работникам, впервые поступающим на работу, после 31 декабря 2020 года, сведения о трудовой деятельности будут вестись только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

2.7. Заключение трудового договора с работником осуществляется согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

2.8. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.

2.9. Основания для прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным Федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.10. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст.332 Трудового Кодекса.

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

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

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.12. Порядок предоставления сведений о трудовой деятельности.

Работодатель предоставляет работнику, по его письменному заявлению, сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трёх рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично или на электронную почту Учреждения.

Сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении Работодатель обязан предоставлять тем сотрудникам, которые отказались от бумажной трудовой книжки. Всем остальным работникам работодатель в выдаче сведений о трудовой деятельности вправе отказать.

3. Основные права и обязанности работника

Работник Учреждения имеет право на:

- 3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.
- 3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
- 3.4. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 3.6. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы.
- 3.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 3.8. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами;
- 3.9. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.
- 3.10. Профессиональную переподготовку и повышение квалификации.
- 3.11. На аттестацию по заявленной квалификационной категории.
- 3.12. На участие в управлении образовательным учреждением.
- 3.13. Социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации и дополнительные льготы, которые предоставляются работникам в регионе.
- 3.14. Объединение в профессиональный союз и другие организации, представляющие интересы работников.
- 3.15. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работник образовательного учреждения обязан:

- 3.16. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.
- 3.17. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда.
- 3.18. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 3.19. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 3.20. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 3.21. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- 3.22. Уважать права участников образовательного процесса.
- 3.23. Обеспечивать постоянную связь с родителями (законными представителями) обучающихся.
- 3.24. Систематически повышать свою профессиональную квалификацию.
- 3.25. Своевременно, полно и аккуратно вести документацию согласно должностной инструкции.

3.26. Строго соблюдать инструкцию по охране труда, пожарной безопасности, инструкцию по обеспечению безопасности обучающихся, санитарные нормы и правила.

3.27. Содержать свое рабочее место в порядке.

3.28. Соблюдать нормы и правила профессиональной этики работников образовательного учреждения и способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе.

3.29. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования при приеме на работу и не реже 1 раза в 5 лет, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работники в возрасте до 40 лет - на один рабочий день раз в три года;
- работники, достигшие возраста 40 лет - на один рабочий день один раз в год;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет – на два рабочих дня один раз в год.

Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с директором учреждения. Если Работодатель не согласовал дату (даты) освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату (даты).

Работник вправе использовать день или дни для только после ознакомления с приказом об освобождении от работы.

Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы (на основании статьи 128 ТК), если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьёй 185.1 ТК.

В случае не соблюдения работником условий по согласованию даты прохождения диспансеризации, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности за прогул.

Работник обязан предоставить работодателю справку из медицинского учреждения, подтверждающую факт прохождения диспансеризации, с целью подтверждения даты (дат) предоставленных Работодателем дней (дня) для этого, в день выхода на работу после диспансеризации. В справке должна быть дата (даты) диспансеризации, подпись врача и печать учреждения.

4. Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами.

4.2. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд.

4.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя.

4.4. Требовать от работников соблюдения требований охраны труда и пожарной безопасности.

4.5. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Работодатель обязан:

4.6. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия Коллективного договора (при его наличии), соглашений и трудовых договоров.

4.7. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

4.8. Обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

4.9. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.10. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым договором.

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

4.12. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- предоставление права работнику на освобождение от работы с сохранением за ним места работы и среднего заработка при прохождении диспансеризации в соответствии с п.3.29 настоящих Правил;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочем месте;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке установленным Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Продолжительность работы в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте 18 лет - 35 часов в неделю, продолжительность работы педагога-организатора, методиста – 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы; педагога дополнительного образования 18 часов в неделю за одну ставку заработной платы, для инвалидов I и II группы – 35 часов в неделю.

5.2. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерывы для отдыха и питания определяются графиками, которые утверждает директор образовательного учреждения, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

5.3. Перерыв для отдыха и питания педагогических и иных работников, кроме педагога дополнительного образования, составляет один час с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут. Данное время не включается в рабочее время и не оплачивается. Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работнику Учреждения, если установленная продолжительность работы (смены) не превышает четырех часов.

5.4. Педагоги дополнительного образования работают в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным директором. Время для отдыха и питания педагога дополнительного образования устанавливается по соглашению с работодателем на основании педагогической нагрузки и расписания.

5.5. Запрещается отсутствие на рабочем месте в перерывы для отдыха и питания сторожам (вахтерам), работающим посменно. Перерыв для отдыха и питания для указанных работников предоставляется продолжительностью 30 минут в смену, который включается в рабочее время. Для них работодателем обеспечивается место для отдыха и приёма пищи в рабочее время (для отдыха и питания определён кабинет 106).

5.6. Педагогам образовательного учреждения запрещается изменять по своему усмотрению расписание и место проведения занятий, без согласования с руководителем учреждения.

5.7. Режим работы директора и его заместителей определяется графиком, руководителем учреждения, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования образовательного учреждения руководящие работники находились в учреждении.

5.8. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала образовательного учреждения определяется расписанием учебных занятий и графиком сменности.

5.9. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования на новый учебный год устанавливается директором образовательного учреждения в зависимости от количества групп и количества учебных часов, предусмотренных для соответствующего профиля.

5.10. Неполная учебная нагрузка работника, для которого учреждение является местом основной работы, может быть определена с его согласия, выраженного в письменной форме.

5.11. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки в

период учебного года допускается только в случае отсева обучающихся, явившегося причиной для закрытия группы.

5.12. Педагогический персонал учреждения работает в течение полной шестидневной недели. Выходной день каждого работника определяется руководителем учреждения (по графику, исходя из недельной нагрузки и режима работы работника). Обслуживающий и вспомогательный персонал учреждения работает по пятидневной рабочей недели (выходные дни суббота и воскресенье).

5.13. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. Рабочий день начинается в 9 часов 00 минут и исчисляется, исходя из почасовой учебной нагрузки.

5.14. В летний период работники учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работы на территории и т.п.), с письменного согласия работника и сохранением заработной платы.

5.15. Работникам устанавливаются регламентированные перерывы, включаемые в рабочее время:

- для работников, имеющих полный 8-ми часовой рабочий день – два перерыва по 15 минут в 10.00 и 15.00;
- работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе (дворник) для обогрева и отдыха предоставляются 15 минутные перерывы через каждый один-два часа работы, в зависимости от температуры воздуха и скорости ветра (-25 - -40⁰С). (МР 2.2.7.2129-06.2.2.7), помещение для обогрева и отдыха – каб. 106.

5.16. В соответствии со ст.115 ТК РФ работнику предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (работникам, имеющим инвалидность, не зависимо от группы инвалидности, полагается удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 21.11.1995г. № 181 -ФЗ) и ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, согласно ст.14 закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» продолжительностью 8 (восемь) календарных дней.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемых работодателем с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен, как для работодателя так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам не зависимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- если работнику современно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год при этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
- запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.20. Педагогическим работникам ежегодные очередные отпуска предоставляются в период летних каникул обучающихся по согласованию сторон.

5.21. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.22. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями Новогодних каникул и Рождества Христова на другие дни в очередном календарном году.

5.23. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

5.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.25. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем работа учреждения.

5.26. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.27. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванная необходимостью проведения массовых и выездных мероприятий, допускается по письменному распоряжению руководителя с письменного согласия работника.

Вместо оплаты по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. Вне зависимости от количества отработанных в выходной день часов работнику предоставляется полный день отдыха.

Привлечение работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени (переработка часов основной нагрузки во время выездных мероприятий, соревнований) допускается только с письменного согласия работника и ему предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха. Контроль за продолжительностью рабочего времени педагогических работников возлагается на заместителя директора по УВР, технических работников на заместителя директора по АХЧ.

5.28. Запрещается:

- отвлекать работников от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их деятельностью;
- на занятиях детского объединения присутствие посторонних лиц без разрешения Работодателя;
- отменять проведение уроков, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с занятий;
- курить в помещениях и на территории образовательного учреждения.

6. Оплата труда

6.1 Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МУ ДО ДДТ «Созвездие».

6.3. Заработная плата выплачивается ежемесячно.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Первая часть заработной платы выплачивается 25-го числа; вторая часть - 10-го числа. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

6.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

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

6.7. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, обучение и воспитание детей, продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты;
- объявление благодарности;
- награждение почетными грамотами образовательного учреждения, Управления образования, Администрации городского округа, Министерства образования Иркутской области, Министерства просвещения Российской Федерации.

За особые трудовые заслуги работники образовательного учреждения могут быть представлены в вышестоящие органы в установленном порядке для награждения орденами, медалями, нагрудными знаками Российской Федерации.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Лица виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке установленным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке установленным федеральными законами.

7.1. Дисциплинарное взыскание.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) органе по рассмотрению трудовых споров.

7.2. Материальная ответственность работника.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического опьянения или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

7.3. Уголовная ответственность.

За нарушения правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, повлекшие по неосторожности причинения тяжкого вреда здоровью человека, а также повлекшие по неосторожности смерть человека, установлена уголовная ответственность.

7.4. Административная ответственность.

Административным нарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического лица, за которое административным кодексом или законом субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях устанавливается административное наказание.

8. Заключительные положения

8.1. По всем вопросам, не нашедшим отражения в настоящих Правилах, работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового Кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

8.2. По инициативе Работодателя или работников в Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение №2
к Коллективному договору
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2021-2024 гг.)

**Список
должностей с ненормированным рабочим днем**

1. Заместитель директора по УВР
2. Заместитель директора по АХЧ
3. Водитель

Перечень доплат и надбавок компенсационного характера

1. За фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, педагогам дополнительного образования за работу в полевых условиях – до 20%;
2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее, чем в двойном размере.
3. Доплаты и надбавки, устанавливаемые от минимального оклада (ставки):
 - за заведование кабинетами в – размере от 5 % до 20 %;
 - заведование музеем, тиром – до 30%; – мастерской – до 20%;
 - за руководство методическими объединениями и комиссиями – в размере от 10 % до 30 %;
4. Устанавливается ежемесячная выплата молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательном учреждении, в течение первых 4-х лет работы по специальности в размере 80 процентов от минимального размера оклада (ставки).

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

 - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
 - работа в образовательном учреждении по специальности.
5. Победителям, призерам городских и областных отраслевых конкурсов профессионального мастерства устанавливается надбавка:
 - победителям городских конкурсов – в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов - в размере 10,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;
 - победителям областных конкурсов – в размере 20,0%, призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15,0% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения

Раздел 1. Виды и размеры стимулирующих выплат

- 1.1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников МУ ДО ДДТ «Созвездие».
- 1.2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

Раздел 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат

- 2.1. Размеры выплат стимулирующей части ФОТ работникам по результатам труда определяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного органа, согласно критериям и показателям качества и результативности труда, на основании сведений, представленных комиссией учреждения по распределению выплат стимулирующего характера.
- 2.2. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в образовательном учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников.
- Критерии и максимальный размер балла могут пересматриваться 2 раза в год по результатам работы за истекший период на основе решения собрания трудового коллектива.
- 2.3. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.
- 2.4. Ежемесячно руководителем образовательного учреждения совместно с комиссией ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера.

Раздел 3. Порядок выплат стимулирующего характера

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения утверждаются приказом руководителя образовательного учреждения.
- 3.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по окончании каждого месяца.
- 3.3. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;
- в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- г) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.

3.4. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3-х лет, выплачивается единовременная премия к юбилейным датам (с 50 лет и каждые последующие 5 лет).

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя с учетом мнения профсоюзного органа образовательного учреждения.

Стимулирующую часть ФОТ выплачивать единовременно по итогам каждого месяца. При отсутствии стимулирующей части ФОТ в текущем месяце сумма набранных баллов переносится на следующий месяц.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

При экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная премия по итогам года по критериям и показателям, установленным в Положении об оплате труда, утверждённом в учреждении.

Раздел 4. Примерный перечень оснований отмены или уменьшения стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

4.2. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

Приложение №5
к Коллективному договору
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2021-2024 гг.)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей подлежащих проверке знаний
требований охраны труда

№ п/п	Наименование профессии, должности	Сроки прохождения проверки знаний
1.	Директор	1 раз в 3 года
2.	Заместитель директора по УВР	1 раз в 3 года
3.	Заместитель директора по АХЧ	1 раз в 3 года
4.	Специалист по охране труда	1 раз в 3 года
5.	Педагог-организатор	1 раз в 3 года
6.	Педагог дополнительного образования	1 раз в 3 года
7.	Методист	1 раз в 3 года
8.	Специалист по кадрам	1 раз в год
9.	Делопроизводитель	1 раз в год
10.	Концертмейстер	1 раз в год
11.	Костюмер	1 раз в год
12.	Механик	1 раз в год
13.	Программист	1 раз в год
14.	Водитель автомобиля	1 раз в год
15.	Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания	1 раз в год
16.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 раз в год
17.	Медицинская сестра	1 раз в год
18.	Дворник	1 раз в год
19.	Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год
20.	Сторож (вахтер)	1 раз в год
21.	Кассир	1 раз в год
22.	Подсобный рабочий	1 раз в год

Приложение № 6
к Коллективному договору
муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2021-2024 гг.)

Список

Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (29н от 28.01.2021г.)

№ п/п	Профессия	Вредные опасные и производственные факторы	Виды работ
1	Программист		п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год
2	Делопроизводитель		
3	Уборщик производственных и служебных помещений		п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год
4	Дворник		п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год
5	Специалист по кадрам		
6	Методист		
7	Специалист по охране труда		
8	Заместитель директора		
9	Директор		
10	Педагог дополнительного образования		
11	Педагог-организатор		
12	Кассир		
13	Концертмейстер		
14	Медицинская сестра		
15	Костюмер		
16	Сторож (вахтер)		
17	Подсобный рабочий		
18	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.9 Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше переменного тока и 75 В и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений, выполнением строительных, монтажных, наладочных, ремонтных работ, испытанием и измерением 1 раз в 2 года	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год п.2. обслуживание действующих электроустановок 1 раз в 2 года
19	Водитель автомобиля	п.1.50 Технические смеси углеводородов: нефти, бензины(Р), мазуты, масла минеральные(К) 1 раз в 2 года п.4.3.2 Общая вибрация (транспортная, транспортно-	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год

		технологическая, технологическая) 1 раз в 2 года п.4.4 Шум 1 раз в год п.4.6 Инфразвук 1 раз в год п.5.2 Напряженность трудового процесса 1 раз в 2 года (карта СОУТ № 32)	п.18 Управление наземными транспортными средствами 1 раз в 2 года
20	Механик		п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п. 6.1. Работы с высоким риском падения работника с высоты, а также работы на высоте без применения средств подмащивания, выполняемые на высоте 5 м и более; работы, выполняемые на площадках на расстоянии менее 2 м от неогражденных (при отсутствии защитных ограждений) перепадов по высоте более 5 м либо при высоте ограждений, составляющей менее 1,1 м 1 раз в год	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей 1 раз в год

**Контингенты
профессий и должностей, подлежащих обязательному психиатрическому
освидетельствованию согласно Перечня медицинских психиатрических
противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной
деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности
утвержденного Постановлением Совета Министров - Правительства
Российской Федерации от 28 апреля 1993 г. N 377**

№	Должности, профессии	Вредные вещества и неблагоприятные производственные факторы	Вид профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности
1.	Директор, заместитель директора, методист, специалист по охране труда, специалист по кадрам, медицинская сестра, сторож (вахтер), механик, педагог - организатор, педагог дополнительного образования, концертмейстер, кассир,		Работники учебно - воспитательных учреждений;
2.	Делопроизводитель, программист		Работники учебно - воспитательных учреждений
3.	Костюмер Уборщик производственных и служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту здания Подсобный рабочий		Работники учебно - воспитательных учреждений
4.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования		Персонал, обслуживающий действующие электроустановки Работники учебно - воспитательных учреждений

5.	Водитель автомобиля	Производственная вибрация Применение углеводородов	Работы, непосредственно связанные с движением автотранспорта Работники учебно - воспитательных учреждений
----	---------------------	---	--

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых дает право
на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты в МУ ДО ДДТ «Созвездие»

Профессия или должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Нормативный документ
Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	<i>п.171 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.</i>
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <u>Зимой дополнительно:</u> Куртка на утепляющей подкладке Валенки	1 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2,5г. 1 на 2,5г.	<i>п. 23 Приказ Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.</i>
Водитель	Жилет сигнальный Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар	<i>п.2. Приказ министерства здравоохранения и социального развития Р.Ф №357н от 22.06.2009г п. 11 Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г.</i>

Механик	<p>Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт</p> <p>4 пары</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p><i>п. 38 Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014г.</i></p>
Медицинская сестра	<p>Халат х/б</p> <p>Косынка х/б</p> <p>Перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>дежурные</p>	<p><i>Постановления Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г</i></p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p><i>п. 135 Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014г.</i></p>
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p><i>п.189 Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014г.</i></p>
Подсобный рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p>	<p><i>п. 21 Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014г.</i></p>

**Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право
на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ, и производственных факторов	профессия (должность).	Норма выдачи в месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук <i>в местах общего пользования, в помещениях для умывания</i>	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Дворник; Уборщик производственных и служебных помещений; Подсобный рабочий; Рабочий по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий; Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; Водитель; Вахтер; Зам. директора по АХЧ; Программист; Медицинская сестра; Костюмер; Концертмейстер; Педагог дополнительного образования.	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Очищающие кремы, гели, пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, мазут, нефтепродукты, лаки, краски	механик, водитель, уборщик служебных и производственных помещений <i>(на время ремонтных работ)</i> .	200 мл. Очищающей пасты

3	Твердые сорта мыла <i>в местах общего пользования, в помещениях для умывания</i>	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, мазут, нефтепродукты, лаки, краски	механик, водитель, уборщик служебных и производственных помещений <i>(на время ремонтных работ)</i> .	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4	Регенерирующий, восстанавливающий крем	Работа с лаками, красками, мазутом, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	механик, водитель, уборщик служебных и производственных помещений.	на 1 работника 100 мл.
5	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (кремы, гели, эмульсии и другие)	повышенные и пониженные температура, ветер.	дворник	на одного работника 100 мл.
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов	насекомых, комары, мошка	дворник, педагог дополнительного образования <i>(при работе в трудовом отряде)</i>	на одного работника 100 мл.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения, инструктор по труду	Учитель трудового обучения, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах), в специальных (коррекционных) классах для детей с

	отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования культуры	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств культуры; музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель музыки, учитель изобразительного искусства общеобразовательного учреждения; музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре
Преподаватель в учреждениях начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Педагог-организатор	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор
Учитель физкультуры	Преподаватель-организатор основ жизнедеятельности допризывной подготовки

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательной организации.