


От работодателя


И.Г. Фелъева
директор МУ ДО ДДТ «Созвездие»
« 15 » октября 2024г.



От работников


А.В. Анипер
председатель профсоюзной
организации
« 15 » октября 2024г.

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»

**Коллективный договор
между работодателем и трудовым коллективом
(2024 – 2027 гг.)**

Администрация городского округа муниципального образования "Город Саяны"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	34-2024
от	11 2024г.
Консультант по управлению охраной труда	 Т.Г. Тукаленко

СОДЕРЖАНИЕ

№	Разделы (главы)	№ стр.
1	Общие положения	3-4
2	Развитие социального партнёрства	4-6
3	Трудовые отношения и гарантии занятости	6-10
4	Рабочее время, время отдыха	10-12
5	Нормирование и оплата труда	12-15
6	Охран труда	16-19
7	Социальные гарантии, льготы и компенсации	19-21
8	Социальное партнёрство. Гарантии профсоюзной деятельности	21-23
9	Заключительные положения	23
10	Приложения:	24-61
1.	Правила внутреннего трудового распорядка педагогических работников, рабочих и служащих муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие»	24-37
2.	Список должностей с ненормированным рабочим днем	37
3.	Перечень доплат и надбавок компенсационного характера	38-39
4.	Порядок расчета стимулирующих выплат работникам МУ ДО ДДТ «Созвездие»	39-42
5.	Перечень профессий и должностей, подлежащих проверке знаний требований охраны труда	42
6.	Перечень профессий и должностей работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда у работодателя (по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков)	43
7.	Перечень профессий и должностей работников, которые должны проходить обучение по оказанию первой помощи у работодателя	44
8.	Список профессий и должностей работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021г.	45-47
9.	Список профессий и должностей работников, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию согласно Видам деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (приложение №2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации № 342н от 20.05.2022г.)	48
10.	Нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам	49-59
11.	Перечень квалификационных категории, присвоенных педагогическим работникам, по которым совпадают должностные обязанности	60-61

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»; с Территориальным отраслевым соглашением по образовательным учреждениям муниципального образования «город Саянск» на 2024-2027 годы» от 22.04.2024 года (далее – Территориальное отраслевое соглашение);
- 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 комитета первичной профсоюзной организации Учреждения 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 или смене представителя, подписавшего коллективный договор от лица трудового коллектива.

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 выполнения 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.

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.

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Стороны обязуются:

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

2.2. Добиваться полной реализации действующих федеральных, областных законов и иных нормативных правовых актов, предусматривающих поддержку и развитие Учреждения, социальную поддержку работников;

2.3. 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;

2.4. Обеспечивать контроль целевого использования средств, направляемых на нужды Учреждения, включая оплату труда работников, социальную поддержку работников.

2.5. 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:

- 1) информацию о финансировании Учреждения за счет средств местного бюджета;
- 2) информацию о состоянии выплат заработной платы, доплат и надбавок, компенсационных выплат работникам;
- 3) информацию о состоянии материально-технической базы Учреждения, условий и охраны труда в Учреждении;
- 4) показатели кадровой обеспеченности Учреждения;
- 5) показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- 6) другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

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

Работодатель обязуется:

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

2.8. Направлять в комитет первичной профсоюзной организации в целях учета мнения проекты нормативных правовых актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения.

Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Оказывать помощь членам первичной профсоюзной организации, а также работникам, не являющимся её членами, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах:

- применения трудового законодательства;
- принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- заключения коллективных договоров;

- разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в судебном порядке.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (гл. 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, далее по тексту – ТК РФ).

3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ - срочный трудовой договор.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, уставом учреждения и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах Учреждения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. 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.

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

3.6. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

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

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

3.9. 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.

3.10. 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.

Работодатель обязуется:

3.11. 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.

3.12. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства на командировочные расходы при формировании бюджета.

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 ПФР в индивидуальных сведениях учитывать период повышения квалификации и командировок педагогических работников с предоставлением льготной кодировки.

3.13. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

- 1) опережающего обучения кадров, перемещения их внутри образовательных учреждений на освободившиеся места;
- 2) развития временной и сезонной занятости работников;
- 3) применения как временной меры режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

3.14. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения количества рабочих мест при реорганизации, изменении организационно-правовых форм Учреждения.

Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения;

- обеспечивать работнику бесплатно подготовку и дополнительное профессиональное образование при изменении требований законодательства к квалификации работника или требований профессионального стандарта;

- обеспечивать своевременное уведомление работников об изменениях условий трудового договора, условий труда, в том числе оплаты труда, не допуская случаев установления заработной платы в меньшем размере, чем установлено федеральным и региональным законодательством;

- обеспечивать 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;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

- производить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

- осуществлять выплату увольняемым работникам единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников;

- разрабатывать и предусматривать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;

- предоставлять по письменному заявлению ежегодный очередной оплачиваемый отпуск работникам при увольнении на основании пунктов 1,2 части первой статьи 81 ТК РФ;

3.15. 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 комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

Не допускается увольнение работников (в том числе педагогических) из числа лиц, указанных в части 4 статьи 261 ТК РФ (к примеру, женщины, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет и в ряде других случаев), а также лиц, указанных в статье 264 ТК РФ и родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту (ст. 179 ТК РФ).

3.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо контракта о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

При этом, в соответствии со ст.351.7 ТК РФ за работником сохраняется место работы (должность), социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается.

В соответствии со статьёй 264.1 ТК РФ расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Супругам добровольцев, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, предоставлено преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (статья 179 ТК РФ).

Кроме выше перечисленного: супругов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, запрещено направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия. (Статья 259 ТК РФ).

3.18. Работодатель обязан сообщить комитету первичной профсоюзной организации 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 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.19. В случае признания работника несоответствующим занимаемой должности по результатам аттестации 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.

Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения 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;
- 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, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны исходят из того, что:

4.1. 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.

4.2. Продолжительность работы в соответствии с ТК РФ 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, концертмейстера – 24 часа в неделю; для инвалидов I и II группы – 35 часов в неделю.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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.

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

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

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

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

Работодатель обязуется:

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

4.14. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять всем работникам 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. Список должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

4.18. 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.

4.19. 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.

Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

4.20. Осуществлять контроль соблюдения 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; вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

4.21. 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.

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 систему оплаты труда с учетом требований статьи 135 ТК РФ, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также Территориальным 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 выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.3. Принимать положение об оплате труда работников Учреждения на основании примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Управлению образования, учитывая мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Предусматривать в положении об оплате труда работников Учреждения регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- 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.

5.5. 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).

5.6. 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.

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

5.8. 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.

5.9. 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.

5.10. В локальных нормативных актах, регулирующих оплату труда, предусматривать:

- победителям - призерам городских и областных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства установление надбавки:

- победителям городских конкурсов в размере 15,0%; призерам (лауреатам) городских конкурсов – 10% 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;

- за присвоение детскому коллективу звания «Образцовый детский коллектив Иркутской области» - педагогам дополнительного образования (руководителям детских объединений) – в размере 20 процентов от оклада (ставки) заработной платы сроком на год и далее ежегодно на весь период действия Свидетельства о присвоении звания по итогам результативной деятельности детского объединения за предыдущий год.

Источником определять фонд оплаты труда Учреждения.

5.11. 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 других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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.

5.12. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных учреждениях, в том числе при наличии у них трудового стажа, полученного в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в течение первых 4 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 трех лет, для мужчин исключается период службы в вооруженных силах.

5.13. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

5.14. Содействовать в установлении стимулирующих выплат.

5.15. Наполняемость групп 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).

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

5.17. 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.

5.18. Сохранять преемственность детских объединений по возможности.

5.19. 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.

5.20. Разработку и утверждение в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения Комитета первичной профсоюзной организации Учреждения (принцип прозрачности).

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Стороны совместно обязуются:

6.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно разрабатывать и реализовывать соглашение по охране труда с определением мероприятий реализуемых работодателем по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;

6.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.3. Создавать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки труда, по проверке знаний и требований охраны труда, по идентификации и оценке профессиональных рисков на рабочих местах, по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время учебно-воспитательного процесса.

6.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда.

6.6. Контролировать выполнение Учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора).

6.7. Организовывать проведение внутреннего аудита в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседании комитета первичной профсоюзной организации и административных совещаниях.

6.8. Организовывать реализацию физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

Работодатель обязуется:

6.9. Обеспечивать выполнение требований статьи 214 Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов по охране труда.

6.10. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, не менее 0,7% суммы общехозяйственных расходов на содержание Учреждения.

6.11. Предоставлять работникам не менее двух рабочих дней на период прохождения медицинского осмотра с оплатой среднего заработка по месту работы.

6.12. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении, осуществлять управление профессиональными рисками, в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.13. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467 н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.14. Предусматривать в локальных нормативных актах доплату уполномоченному лицу по охране труда первичной профсоюзной организации за выполнение возложенных на него обязанностей не менее 20% от минимального оклада.

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

- на обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда, в соответствии с приложениями № 5, 6, 7 к настоящему коллективному договору;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований, в соответствии с приложениями № 8, 9 к настоящему коллективному договору;

- на проведение за счет средств работодателя обучения и аттестации работников учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- на приобретение за счет собственных средств и бесплатную выдачу работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых особых температурных условиях или связанных с загрязнением, в соответствии с приложением №10 к настоящему коллективному договору.

6.16. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с

действующим законодательством.

6.17. Обеспечить наличие инструкций по охране труда, журналов регистрации инструктажей и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.18. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их председателем комитета первичной профсоюзной организации.

6.19. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.20. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.21. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования Учреждения. В том числе: обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.22. В целях обеспечения санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания обеспечивать наличие оборудованного санитарного поста (медицинского кабинета) с укомплектованной аптечкой для оказания первой помощи с применением медицинских изделий, а также помещения для отдыха и приема пищи работников Учреждения.

6.23. 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.

Работники обязуются:

6.24. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим законодательством.

6.25. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.26. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические

освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию за счет средств работодателя.

6.27. Правильно применять средства индивидуальной защиты и смывающие средства.

6.28. Незамедлительно 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).

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

Комитет первичной профсоюзной организации обязуется:

6.30. Организовывать проведение административно-общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условиях труда в соответствии с действующим законодательством.

6.31. Координировать работу уполномоченного лица по охране труда из числа членов комитета по осуществлению административно-общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

6.32. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда комитета, членов комиссии по охране труда.

6.33. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по идентификации и оценке профессиональных рисков.

6.34. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда в структурных объектах Учреждения.

6.35. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором.

6.36. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушение требований охраны труда.

6.37. Обеспечить участие уполномоченных лиц по охране труда комитета первичной профсоюзной организации в проведении Дней охраны труда, семинаров по охране труда.

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 комитет первичной профсоюзной организации Учреждения обязуются:

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

- совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;
- оказание методической поддержки при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства («Сердце отдаю детям» и др.);
- организацию и финансирование спортивных и культурно-массовых мероприятий, спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и других объединяющих мероприятий среди работников Учреждения.

Работодатель обязуется:

7.3. При возобновлении трудовой деятельности работника в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением 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.

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

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, в случаях, указанных в приложении №11 к настоящему коллективному договору.

7.6. В случае смерти работника образовательного учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего, семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 15 000 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 близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 10000 рублей в пределах средств субсидии на

выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

7.7. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 2 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 7000 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. Создавать работникам Учреждения и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в Учреждении в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».

Комитет первичной профсоюзной организации Учреждения обязуется:

7.10. Организовывать проведение новогодних представлений для детей работников.

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

7.12. 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. Содействовать дальнейшему развитию и совершенствованию в Учреждении коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

8.3. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников Учреждения, в том числе профсоюзных работников и актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

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

Работодатель обязуется:

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

8.6. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3 или 5 частей первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации Учреждения, не освобожденного от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с

предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

- предоставлять комитету первичной профсоюзной организации Учреждения безвозмездно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием необходимым для работы 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 также предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;
- включать в состав аттестационной комиссии Учреждения представителей комитета первичной профсоюзной организации Учреждения;
- освободить 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 городской организации профсоюза работников образования;
- своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения работников.

8.8. 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.

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

8.10. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.11. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующих выборных профсоюзных органов определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, Территориальным отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

8.12. 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.

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

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

8.15. 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. Контроль выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.4. В течение действия настоящего Коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.

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

Договор подписали:

От работодателя
Директор МУ ДО ДДТ «Созвездие»

И.Г. Федяева

От работников учреждения
Председатель комитета первичной
профсоюзной организации

А.В. Анипер

10. ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение №1

к Коллективному договору муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» между работодателем и трудовым коллективом

(2024-2027 гг.)

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 компетенций.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка - это локальный нормативный акт Учреждения, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом 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 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 комитета первичной профсоюзной организации.

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 ТК РФ.

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);

Условия испытательного срока регламентируются ст.70 ТК РФ.

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 документы в соответствии со ст.65 ТК РФ, в том числе:

- паспорт как документ, удостоверяющий личность;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые.

При заключении трудового договора с поступающими на работу иностранными гражданами или лицами без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, работники предъявляют работодателю следующие документы:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации;
- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство.

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 ТК РФ.

2.8. Трудовой договор может быть прекращен (расторгнут) в порядке и по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными Федеральными законами.

2.9. Основания для прекращения трудового договора:

- соглашение сторон;
 - истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются 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 продолжения 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, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
 - отказ работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем;
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - нарушения установленных ТК РФ или иным Федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с 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.

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 ТК РФ 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 бумажную трудовую книжку, для сотрудников с электронной трудовой книжкой -

справку о трудовой деятельности «СТД-Р» и 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.

Наряду с основаниями, предусмотренными ТК РФ, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

- приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников;
- аннулирование разрешения на работу или патента;
- аннулирование разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования;
- аннулирование вида на жительство в Российской Федерации;
- окончание срока действия разрешения на работу или патента;
- окончание срока действия разрешения на временное проживание, разрешения на временное проживание в целях получения образования;
- окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации;
- окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования;
- приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с установленными федеральными законами и другими нормативными актами и ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами или лицами без гражданства;
- невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327.4 ТК РФ;
- невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 327.4 ТК РФ.

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. Другим 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, 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 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 ТК РФ.

Работник 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 по виду деятельности в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации № 342н от 20.05.2022г, 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 диспансеризации только после ознакомления с приказом об освобождении от работы.

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

В случае несоблюдения 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 ТК РФ, 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 ТК РФ.

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 ТК РФ, 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 ТК РФ 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, концертмейстер – 24 часа 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 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 Учреждения запрещается изменять по своему усмотрению расписание и место проведения занятий, без согласования с директором Учреждения.

5.7. Режим работы директора и его заместителей определяется графиком, утверждённым Учредителем Учреждения, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования Учреждения руководящие работники находились в Учреждении (поочерёдное утреннее и вечернее административное дежурство).

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

5.9. Учебная нагрузка педагогов дополнительного образования на новый учебный год устанавливается директором 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 директором 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 8 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 удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) 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.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» педагогическому персоналу предусмотрена продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска 42 календарных дня.

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.

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 должностных 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 преимущественно 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 ТК РФ.

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 директора Учреждения 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 Учреждения.

6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе должностных минимальных размеров окладов, повышающих коэффициентов, 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 до 25-го числа; вторая часть - до 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-ти 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, с его личного письменного согласия, 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 Учреждения, Управления образования, Администрации городского округа, Министерства образования Иркутской области, Министерства просвещения Российской Федерации.

За особые трудовые заслуги работники 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, установленном 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 правонарушения.

7.3. Уголовная ответственность.

За нарушения требований 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
(2024-2027 гг.)

Список

должностей с ненормированным рабочим днем

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР
3. Заместитель директора по АХЧ
4. 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 – 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, тиром – 10 %;
 - заведование музеем – до 20%;
 - за руководство методическими объединениями Учреждения – 10 %, городскими – 15%;
 - за выполнение работы по руководству органами ученического самоуправления в рамках деятельности РДДиМ «Движение первых» – 10%;
 - за ведение работы в АИС «Мониторинг общего и дополнительного образования» – 15 %
 - за наставничество (работа с молодыми педагогами) – 25% (на уровне образовательной организации; 30% (по итогам мониторинга, проводимого специалистами ЦРО на уровне города, региона);
 - за руководство детским объединением, за каждую группу – 5%;
 - за руководство дошкольным детским объединением, состоящим из нескольких групп, занимающихся по комплексным программам, за каждую группу – 10%;
 - за работу на улице в зимнее время (с 1 ноября по 31 марта) – 10 % за фактически проведенные часы в этих условиях.
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).

Из установленного периода исключается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет. Для мужчин – исключается период службы в вооружённых силах.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

 - наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования,
 - поступление на работу впервые в течение одного года со дня получения документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение соответствующего образования, за исключением случаев поступления на работу в учреждение по совместительству.
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;
- за присвоение детскому коллективу звания «Образцовый детский коллектив Иркутской области» педагогам дополнительного образования (руководителям детских объединений) – в размере 20,0% от оклада (ставки) заработной платы сроком на год и далее ежегодно на весь период действия Свидетельства о присвоении звания по итогам результативной деятельности детского объединения за предыдущий год.

Приложение №4

к Коллективному договору муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» между работодателем и трудовым коллективом (2024-2027 гг.)

Порядок

расчета стимулирующих выплат работникам МУ ДО ДДТ «Созвездие»

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 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 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 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 Учреждения утверждаются приказом директора.

3.2. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников по окончании каждого месяца.

3.3. Работникам учреждения (в том числе учебно-вспомогательному персоналу) за счет средств фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы. На единовременную премию начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области.

3.4. За счёт экономии фонда оплаты труда, утверждённого на соответствующий финансовый год, может выплачиваться премиальная выплата в целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения, включая заместителей руководителя.

Конкретный размер и условия их осуществления устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем.

Премиальная выплата по итогам работы определяется исходя из следующих условий:

- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- инициатива и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

3.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

3.6. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

3.7. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за наличие звания и наград;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты молодым специалистам;

- ежемесячная надбавка за сложность, напряжённость;
- выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы (включая нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет) устанавливается ежемесячная выплата от ставки (оклада) заработной платы в следующих размерах:
 - с 4-х лет до 10 лет – 5%;
 - с 10 до 15 лет – 7 %;
 - с 15 и выше – 10%.

3.8. Надбавка за сложность и напряженность ежемесячно устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем в следующих размерах:

- педагогическим работникам (педагог-организатор, педагог дополнительного образования, методист, концертмейстер) – до 150% должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени. Надбавка устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).
- Служащим – не более 30% должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени. Надбавка устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год – с сентября по май).

3.4. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 2-х лет, выплачивается единовременная премия к юбилейным датам в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия в размере 7000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

Стимулирующая часть ФОТ выплачивается 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.

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 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
(2024-2027 гг.)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, подлежащих проверке знаний требований охраны труда

№ п/п	Должность	Программа обучения по охране труда (Постановление Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г.)	Периодичность обучения и проверки знаний по охране труда
1	Директор	А.Б. (раздел № VI, пункт 46) Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
2	Заместитель директора по АХЧ	А.Б. (раздел № VI, пункт 46) Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
3	Заместитель директора по УВР	А.Б. (раздел № VI, пункт 46) Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
4	Специалист по охране труда	А.Б. (раздел № VI, пункт 46) Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
5	Член комиссии по проверке знания требований по охране труда, члены комитетов (комиссий по охране) труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.	А.Б. (раздел № VI, пункт 46) Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года

Приложение № 6
к Коллективному договору муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2024-2027 гг.)

Перечень профессий и должностей работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по охране труда у работодателя (по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков)

№ п/п	Должность	Программа обучения по охране труда (Постановление Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г.)	Периодичность обучения и проверки знаний по охране труда
1	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
3	Водитель автомобиля	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
4	Педагог дополнительного образования (радиоспорт)	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
5	Уборщик производственных и служебных помещений	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
6	Дворник	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
7	Подсобный рабочий	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
8	Сторож (вахтер)	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
9	Костюмер	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года
10	Механик	Б (раздел № VI, пункт 46)	1 раз в 3 года

Приложение № 7
к Коллективному договору муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2024-2027 гг.)

**Перечень профессий и должностей работников, которые должны проходить обучение
по оказанию первой помощи у работодателя**

№ п/п	Должность	Программа обучения по охране труда (Постановление Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021г.)	Периодичность обучения и проверки знаний по охране труда
1	Педагог дополнительного образования	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
2	Педагог-организатор	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
3	Концертмейстер	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
4	Методист	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
5	Костюмер	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
6	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
7	Сторож (вахтер)	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
8	Уборщик производственных и служебных помещений	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
9	Дворник	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
10	Специалист по кадрам	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
11	Программист	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
12	Водитель автомобиля	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
13	Подсобный рабочий	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
14	Механик	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
15	Делопроизводитель	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
16	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
17	Медицинская сестра	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года
18	Кассир	Оказание первой помощи (раздел IV)	1 раз в 3 года

к Коллективному договору муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2024-2027 гг.)

Список

профессий и должностей работников, занятых на работах, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, согласно приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации № 29н от 28.01.2021г.

№ п/п	Профессия, должность работника	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов (вид работ)	Пункт и № приложения к приказу Минздрава РФ	Периодичность медосмотра
1	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 прил. 1	1 раз в год
2	Заместитель директора по УВР			
3	Заместитель директора по АХЧ			
4	Педагог дополнительного образования			
5	Педагог-организатор			
6	Концертмейстер			
7	Методист			
8	Костюмер			
9	Сторож (вахтер)			
10	Дворник			
11	Специалист по кадрам			
12	Специалист по охране труда			
13	Подсобный рабочий			
14	Механик			
15	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий			
16	Медицинская сестра			
17	Кассир			
18	Программист (карта СОУТ № 21)	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 4.2.5 прил. 1	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых	п.25 прил. 1	1 раз в год

		связана с воспитанием и обучением детей		
19	Делопроизводитель (карта СОУТ № 24)	Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)	п. 4.2.5 прил. 1	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 прил.1	1 раз в год
20	Уборщик производственных и служебных помещений (карта СОУТ № 28)	Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламиды)	п. 1.48 прил. 1	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 прил.1	1 раз в год
21	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (карта СОУТ № 26)	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	п.9 прил. 1	1 раз в 2 года
		Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 прил.1	1 раз в год
22	Водитель автомобиля (карта СОУТ № 32)	Углерода оксид	п. 1.39 прил. 1	1 раз в 2 года
		Технические смеси углеводородов: нефти, бензины(Р), коксы(Ф), керосины, уайт-спирит(Р), мазуты, битумы, асфальты, каменноугольные и нефтяные смолы(К), пеки(К), возгоны	п. 1.50 прил. 1	1 раз в 2 года

	каменноугольных смол и пеков(К), масла минеральные(К), (кроме высокоочищенных белых медицинских, пищевых, косметических и белых технических масел), сланцевые смолы(АК) и масла(АК), скипидар(А), бисхлорметиловый и хлорметиловый (технические) эфиры: хлорметоксиметан(К), газы шинного производства(К), вулканизационные(К)		
	Локальная вибрация	п. 4.3.1 прил. 1	1 раз в 2 года
	Общая вибрация (транспортная, транспортно-технологическая, технологическая)	п. 4.3.2 прил. 1	1 раз в 2 года
	Инфразвук	п. 4.6 прил. 1	1 раз в год
	Управление наземными транспортными средствами	п. 18 (18.1; 18.2) прил. 1	1 раз в 2 года
	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п.25 прил. 1	1 раз в год

Приложение № 9
к Коллективному договору муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2024-2027 гг.)

Список

профессий и должностей работников, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию согласно Видам деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование (приложение №2 к приказу Министерства здравоохранения Российской Федерации № 342н от 20.05.2022г.)

№	Наименование профессии (должность)	Вид деятельности (согласно приложению № 2 к приказу Минздрава РФ от 20.05.2022г № 342н)	Периодичность ¹
1	Директор, заместитель директора по УВР, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер.	П.8. Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.	При поступлении на работу по виду деятельности
2	Водитель автомобиля, механик	П.1. Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами.	При поступлении на работу по виду деятельности
3	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	П.11. Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок.	При поступлении на работу по виду деятельности

² Повторное прохождение освидетельствование работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности (Приказ Министерства здравоохранения № 342н от 20.05.2022г, пункт 5).

Приложение №10

к Коллективному договору муниципального учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества «Созвездие» между работодателем и трудовым коллективом (2024-2027 гг.)

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам

в соответствии с приказами Минтруда РФ от 29.10.2021 №766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (зарегистрирован в Минюсте России 29.12.2021 № 66670) и 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» (зарегистрирован в Минюсте России 29.12.2021 № 66671)

№	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Период	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов) Приложения к приказу
1	Директор	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
2	Заместитель директора по АХЧ	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
3	Заместитель директора по УВР	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
4	Методист	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
5	Педагог-организатор	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н

6	Педагог допол- нительного образования	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
7	Концертмей- стер	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
8	Специалист по охране труда	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
9	Специалист по кадрам	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
10	Программист	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
11	Кассир	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
12	Делопроизвод- итель	Дерматологиче- ские средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
13	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.3640
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.3640
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год	Приложение №1, п.3640
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.3640
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.3640

		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
14	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.1095
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.1095
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
15	Механик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.2452
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.2452
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1, приказу № 767н п.2452
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.2452
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н

		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
16	Костюмер	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.1729
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.1729
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.1729
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
17	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты ног	Обувь специальная диэлектрическая	1 пара	12 месяцев (согласно документа завода изготовителя)	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты рук	Перчатки специальные диэлектрические	1 пара	60 месяцев (согласно документа завода изготовителя)	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300

		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты головы	Каска защитная от повышенных температур	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.5300
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
18	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4932
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и скольжения	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4932
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4933
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4932

		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
19	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.997
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н,

						п.997
		Одежда специальная защитная от пониженных температур (3 климатический пояс)	Костюм/ комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт.	2 года	Приложение № 4 к приказу № 766н
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур (3 климатический пояс)	Ботинки	1 пара	1,5 года	Приложение № 4 к приказу № 766н
		Обувь валяная (3 климатический пояс)	Сапоги войлочные	1 пара	3 года	Приложение № 4 к приказу № 766н
		Головной убор от пониженных температур (3 климатический пояс)	Шапка	1 шт.	2 года	Приложение № 4 к приказу № 766н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (насекомых и паукообразных (клещей): репеллентные средства	200 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н

		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства гидрофобного действия	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
20	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4732
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4732
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4732
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4732
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4732
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н,

						п.4732
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
21	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.783

		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250мл (дозатор)	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
		Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
22	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт.	2 года	Приложение №1 к приказу № 767н, п.4030
		Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от особо устойчивых загрязнений	200 гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н

	Дерматологические средства	ДСИЗ защитного типа: средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
	Дерматологические средства	ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200гр	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н
	Дерматологические средства	ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	1 месяц	Приложение № 3 к приказу № 767н

к Коллективному договору муниципального
учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества «Созвездие»
между работодателем и трудовым коллективом
(2024-2027 гг.)

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:

1	2
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	Музыкальный руководитель, концертмейстер

учреждения среднего профессионального образования культуры	
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
Педагог-психолог	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области психологии); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор

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 Учреждения.