

Коллективный договор
Муниципальная бюджетная организация дополнительного
образования «Учебный центр»
на 2024-2027 гг.

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБО ДО УЦ

« 05 » марта 2024г.



Работодатель

Директор
И. В. Степанов
« 15 » марта 2024г.

Представитель трудового коллектива

Талцлова З.С.
Талц
« 05 » марта 2024г.



Зарегистрирован главным специалистом
по труду
администрации МО «Муйский район» РБ
регистрационный номер 306
« 15 » марта 2024г.

Талцлова

Оглавление

1.	Общие положения.....	3
2.	Оплата труда.....	5
3.	Трудовой договор.....	7
4.	Обеспечение занятости.....	12
5.	Переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров.....	13
6.	Охрана труда и здоровья работников.....	14
7.	Рабочее время и время отдыха.....	18
8.	Социальные гарантии, льготы и компенсации работников.....	25
9.	Гарантии при аттестации педагогических работников.....	29
10.	Порядок внесения в договор изменений, дополнений и разрешение споров, возникающих в процессе его реализации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	31
11.	Обеспечение деятельности совета трудового коллектива.....	32
12.	Обязательства Совета трудового коллектива.....	33
13.	Заключительные положения.....	34

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный Договор заключен между **Работодателем**, в лице директора Муниципальной бюджетной организацией дополнительного образования «Учебный центр» **Казанцевой Светланы Юрьевны**, действующей на основании Устава, и **Работниками** муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Учебный центр», в лице председателя трудового коллектива **Папуловой Зинаиды Сергеевны**, действующей на основании статьи 37 Трудового кодекса Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципальной бюджетной организацией дополнительного образования «Учебный центр» (далее—МБО ДО УЦ) и установлению дополнительных социально-трудовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

- 1.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон.
- 1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, Советом трудового коллектива (СТК) и работниками.
- 1.3. Работодатель:
 - Направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
 - Доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МБО ДО УЦ до его подписания;
 - Доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБО ДО УЦ.
- 1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБО ДО УЦ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.6. При ликвидации МБО ДО УЦ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае расторжении трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, кроме случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- 1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с СТК.
- 1.11. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия коллективного договора, в МБОУ ДО УЦ соблюдаются прежние нормы.
- 1.12. Суммы денежных пособий, выплат, материальной помощи, предусмотренные законодательством Российской Федерации и настоящим Договором, установлены на дату подписания настоящего договора.
- 1.13. В период действия Договора в случае его выполнения, СТК содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
- 1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и обеими сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.
- 1.15. Отчет о выполнении обязательств по коллективному договору проводится раз в год на общем собрании коллектива и представителей администрации.
- 1.16. Внесение изменений и дополнений в течение срока действия Коллективного Договора, урегулирование возникших между представителями сторон разногласий осуществляется двухсторонней комиссией, образованной на равноправной основе из числа работников МБОУ ДО УЦ и работодателя.

- 1.17. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный Договор, оформляются письменно в виде дополнительного соглашения и подписываются обеими сторонами.
- 1.18. При неясности порядка применения отдельных пунктов Коллективного Договора, сопредседатели двухсторонней комиссии, по заявлению работников учреждения, дают соответствующие разъяснения, не изменяя при этом смысла и основного содержания пунктов коллективного договора.
- 1.19. При не достижении соглашения между сопредседателями двухсторонней комиссии о разъяснении порядка применения спорных пунктов коллективного договора, вопрос переносится на рассмотрение двухсторонней комиссии.
- 1.20. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией МБОУ ДО УЦ по вопросам применения законодательства о труде и коллективного договора, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, созданной по инициативе трудового коллектива.
- 1.21. Настоящий Коллективный Договор вступает в силу с 10.02.2024 г. и действует по 09.02.2027 г. включительно. По истечении срока действия коллективного договора, стороны при взаимном согласии могут пролонгировать действие Коллективного Договора на следующий календарный год.

2. Оплата труда

Работодатель обязуется:

- 2.1. Выплачивать каждому работнику заработную плату в соответствии с «Положением о размерах и условиях оплаты труда работников МБОУ ДО УЦ». Заработная плата работников МБОУ ДО УЦ состоит из:
- Должностного оклада;
 - Компенсационных выплат;
 - Стимулирующих выплат;
 - Социальных выплат;
 - Иных выплат.

- 2.2. Выплачивать работникам заработную плату за фактически отработанное время два раза в месяц 15 и 30 числа.
- 2.3. Выдавать работникам в течение 5 дней после начисления заработной платы расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.
- 2.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Оплата труда производится в соответствии со статьями: ст. 142 ТК РФ; ч.1ст.157 ТК РФ

- 2.5. Осуществляется единовременное премирование работников к юбилейным датам, по результатам работы, в том числе за год, при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда; работодатель отчитывается перед коллективом об экономии и распределении средств за год.
- 2.6. Устанавливать компенсационные выплаты в соответствии со ст.147 ТК РФ по результатам специальной оценке труда работникам МБО ДО УЦ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными условиями труда.
- 2.7. Производить доплаты за дополнительный объем работ, за расширение зоны обслуживания и совмещение профессий, за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время и другие виды работ, при выполнении которых предусмотрены обязательные дополнительные выплаты, установленные в порядке и пределах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 2.8. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности): должность, по которой установлена квалификационная категория - мастер производственного обу-

чения; должность, по которой необходимо при оплате труда учитывать квалификационную категорию – педагог, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля объединения, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

- 2.9. Работодатель обеспечивает месячную заработную плату работникам отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудо-вые обязанности), в размере не ниже МРОТ увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.
- 2.10. При наступлении у работника права на изменение базовой единицы, базового коэффициента, квалификации в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, изменение в выплате заработной платы производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 2.11. Утверждать штатное расписание, исходя из фонда заработной платы, включенного в субсидию на выполнение муниципального задания, а также имеющихся в распоряжении организации доходов.
- 2.12. Производить обязательное письменное извещение работников не позднее, чем за два месяца в случае уменьшения (ухудшения) в размерах и условиях оплаты труда.
- 2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБОУ ДО УЦ.

3. Трудовой договор

- 3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ДО УЦ.
- 3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Работодатель соблюдает предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации порядок приема и увольнения работников, их перевод на другую работу.

3.4. Перед заключением трудового договора при приеме работника на работу, работодатель знакомит его под подпись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением об аттестации педагогических работников, Положением о размерах и условиях оплаты труда, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

3.5. Заключение трудового договора с работниками допускается при наличии у них медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы (ст.ст.213, 324 ТК РФ); справки об отсутствии лишения права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющейся или имевшейся судимости, наличии уголовного преследования (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности, имеющих не снятой или не погашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; а также информации о наличии (отсутствии) дисквалификации физического лица из органа, ведущего реестр дисквалифицированных лиц.

3.6. Трудовой договор с работниками МБОУ ДО УЦ может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключенным на неопределённый срок.

- 3.7. При заключении и расторжении трудового договора, выдачу документов (их копий), связанных с работой необходимо учесть изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 16.12.2019 N 439-ФЗ; № 407-ФЗ от 08.12.2020г.: по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.
- 3.8. В Трудовом договоре может быть указано условие установления испытательного срока с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Испытательный срок не устанавливается для отдельных категорий работников (ст.70, 207, 289 ТК РФ).
- 3.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 3.10. Объёму учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии со штатным расписанием устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, групп, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения СТК.
- 3.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается предварительно до окончания учебного года и ухода в отпуск. Объём учебной нагрузки окончательно устанавливается в начале учебного года до начала второй четверти и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

3.12. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБОУ ДО УЦ, возможны только:

- По взаимному согласию;
- По инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- Временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

3.13. Директор МБОУ ДО УЦ, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.14. При ликвидации МБОУ ДО УЦ, сокращении численности или штата работников МБОУ ДО УЦ преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в МБОУ ДО УЦ;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия и Почетных грамот;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до окончания обучения ребенка в высших и средних профессиональных учебных заведениях;
- работники, в период приостановления трудового договора при призыве на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998г № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

3.15. Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка производится в соответствии со ст. 178 ТК РФ.; п. 7, 8, 9 ст.77 ТК РФ, п. 1, 2, 5 ст. 83 ТК РФ.

3.16. В соответствии со ст.76 ТК РФ Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в следующих случаях:

- Появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- Не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- Не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра (обследования);
- Выявления в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- Приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязан-

ностей по трудовому договору и, если невозможно перевести 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;

- Требования органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - В других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации.
- 3.17. Уведомление СТК в соответствии с ч.1ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3.18. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4. Обеспечение занятости

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБО ДО УЦ, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием СТК.
- 4.2. Работодатель и СТК совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.
- 4.3. Привлечение и использование иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства.
- 4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда исчерпаны всевозможные меры для его недопущения:
- Снижение административно-управленческих расходов;
 - Временное ограничение приема кадров;

- Упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- Отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- Ограничение круга совместителей;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения СТК.

5. Переподготовка, подготовка и повышение квалификации кадров

5.1. В области подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работодатель осуществляет следующие мероприятия:

- Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБОУ ДО УЦ.
- С учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ДО УЦ.
- Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.
- Организует повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- В случае направления работника для повышения квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в МБОУ ДО УЦ с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

- В случае организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, заключается с работником договор, обязывающий работника отработать не менее трех календарных лет после профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или возместить расходы на свое обучение в размере, пропорциональном фактически не отработанному после окончания обучения времени в случае досрочного увольнения без уважительных причин.
- Создает необходимые условия для успешной учебы работникам, обучающимся заочно в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.
- При повышении квалификационного разряда, категории, планирования кадрового резерва для замещения руководящих должностей, учитывает успешное прохождение работником обучения.

6. Охрана труда и здоровья работников

- 6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключается Соглашение по охране труда, а также Работодатель обеспечивает безопасные условия и выполнение требований охраны труда в соответствии со ст.212 ТК РФ.
- 6.2. Работодатель выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.3. Работодатель проводит по мере необходимости специальную оценку по условиям труда, в соответствии с действующим законодательством.

Исходя из результатов оценки:

- Предоставляет работникам установленные законодательством льготы и компенсации;
- Указывает в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда.

- 6.4. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 6.5. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучения безопасным методами приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.6. Работодатель организует проверку знаний работников МБОУ ДО УЦ по охране труда на начало учебного года.
- 6.7. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.
- 6.8. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.9. Работодатель обеспечивает выполнение ст. 212 ТК РФ в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве с составлением соответствующих актов.
- 6.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.
- 6.11. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда СМК работников образования и науки РФ, членам совместных комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 6.12. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:
- Обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;

- обеспечить контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии по охране труда;
- обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;
- производить запись в трудовую книжку (за исключением случаев, если на Работника ведется электронная трудовая деятельность) о наименовании профессии или должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС) или Тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих);
- обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;
- привлекать сторонние организации и специалистов для изучения и оценки условий труда в МБО ДО УЦ и решения других вопросов, связанных с организацией работы по охране труда;
- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя;
- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, за счет средств Фонда социального страхования;
 - выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника гражданам, имеющим право на возмещение вреда) за счет средств Фонда социального страхования единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;
 - рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников МБО ДО УЦ и вырабатывать меры по их улучшению;
 - осуществлять меры по организации и оформлению кабинета и уголков по охране труда, а также меры по пропаганде и распределению передового опыта работы по охране труда;
 - определять степень ответственности должностных лиц и работников МБО ДО УЦ за нарушения законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере;
 - организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда;
 - регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и СТК, комиссии по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего Коллективного Договора, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
 - организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в местах ведения образовательной деятельности и выполнении соглашения по охране труда;
- 6.13. Работодатель несет ответственность за не обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.
- 6.14. Работники и работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

- Работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, соответствующие должностным обязанностям работника, бережно относиться к имуществу МБОУ ДО УЦ;
- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методами приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО УЦ (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием на год, утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ДО УЦ, Регламентом работы работников.

7.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

7.3. Работники имеют право:

- на нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 ТК РФ).

Сокращенная 36-рабочая неделя устанавливается:

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (с. 320 ТК РФ);
- для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Продолжительность рабочего времени Работников определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической нагрузки педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, утверждёнными Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536.

7.4. Неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по заявлению беременной женщины;
- для лиц находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- по заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- по заявлению лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного

оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.5. Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ) – время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ч. 2 ст. 96 ТК РФ), за исключением ряда случаев, предусмотренных законом, а именно:

- если работник принят специально для работы в ночное время;
- если работнику установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 3 ст. 96 ТК РФ);
- при необходимости, вызванной условиями труда;
- если работник работает на сменных работах при шестидневной рабочей неделе (ч. 4 ст. 96 ТК РФ).

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста восемнадцать лет

7.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

7.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ ДО УЦ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

7.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.9. Даты дней отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяются по согласованию между работниками и работодателем.

7.10. Дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут быть использованы работниками в течение текущего учебного года.

- 7.11. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника МБОУ ДО УЦ осуществляется без освобождения от своей основной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ).
- 7.12. Совместительство (внутреннее, внешнее) в МБОУ ДО УЦ предполагает выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день (ст. 284 ТК РФ, Постановление Минтруда России от 30 июня 2003 № 41)
- 7.13. Привлечение работников МБОУ ДО УЦ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ ДО УЦ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 7.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем для работников МБОУ ДО УЦ.
- 7.15. Во время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском, а также в активированные дни, педагогические работники МБОУ ДО УЦ осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки или педагогической работы, определенному на данный учебный год.
- 7.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 7.17. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- 7.18. Всем работникам МБОУ ДО УЦ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (ст.114 ТК РФ). Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) для работников МБОУ ДО УЦ;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (ст. 334 ТК РФ) для педагогических работников, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 (ред. От 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней для следующих категорий работников: директору, заместителю директора образовательной организации, специалисту по управлению корпоративным транспортом, специалисту по административно-хозяйственному обеспечению, системному администратору, делопроизводителю, в связи с тем, что данной категории работников устанавливается ненормированный рабочий день, где по распоряжению работодателя при необходимости работник может эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для работников продолжительности рабочего времени дней (статья 119 ТК РФ).

7.19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБОУ ДО УЦ продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321- 322 ТК РФ), для лиц, живущих в районах, приравненных к Крайнему Северу.

7.20. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании специальной оценки по условиям труда.

7.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБОУ ДО УЦ продолжительностью 3 календарных дня за работу без больничного листа.

7.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в МБОУ ДО УЦ предоставляется работникам:

- свыше 5 (пяти) лет - продолжительностью 5 календарных дней;
- свыше 10 (десяти) лет и далее – продолжительностью 8 календарных дней.

7.23. По письменному заявлению работника работодатель может предоставлять дополнительные краткосрочные отпуска:

Без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- рождения ребенка – до 5-ти календарных дней;
- регистрации брака самого работника – до 5-ти календарных дней;
- регистрации брака детей работника – до 5-ти календарных дней;
- смерти родственников и близких (супруга, детей, отца, матери, родных брата или сестры) – до 5-ти календарных дней.

7.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям работников в удобное для них время:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет 18 лет (ст. 122, 267 ТК РФ);
- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 122, 260 ТК РФ);
- мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.25. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.ст. 124, 125 ТК РФ). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по вы-

бору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

- 7.26. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
- 7.27. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 7.28. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
 - донорам - 2 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);
- 7.29. Предоставление работникам отпуска без сохранения заработной платы возможно в следующих случаях:
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;
 - одиноким матерям (отцам) имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 РФ ТК);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно, полностью или по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

- 7.30. Педагогические работники МБОУ ДО УЦ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем (ст. 335 ТК РФ).
- 7.31. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников МБОУ ДО УЦ, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и регламентом работы.
- 7.32. Время для отдыха и питания для работников МБОУ ДО УЦ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2-х часов (ст.108 ТК РФ).
- 7.33. Дежурство педагогических работников МБОУ ДО УЦ должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации работников

Работодатель:

- 8.1. Оплачивать стоимость проезда и провоза багажа к месту проведения льготного отпуска и обратно работниками не работающим членам их семей: мужу, жене, несовершеннолетним детям (ст.325 ТК РФ, ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»; право на компенсацию указанных расходов у работников организации возникает по

истечению двенадцати месяцев работы в учреждении, при пункте в соответствии с Решением Совета депутатов МО «Муйский район» № 102 от 30.12.2019г «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях МО «Муйский район» и членов их семей к месту использования отпуска и обратно и провоз багажа весом до 30кг возмещаются исходя из стоимости следования по кратчайшему маршруту:

-при наличии прямого железнодорожного сообщения – по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

-при отсутствии прямого железнодорожного сообщения – по тарифам на проезд и провоз багажа водным, воздушным или автомобильным (кроме такси) до ближайшей железнодорожной станции, а далее по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне».

- право на компенсацию стоимости проезда (провоза багажа) за текущий год работник может использовать до конца календарного года в соответствии с утвержденным в учреждении графиком отпусков. Компенсация предоставляется только по основному месту работы.

8.2. Оплачивает стоимость проезда работника МБО ДО УЦ личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в МБО ДО УЦ, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха (ст.325 ТК РФ, ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

8.3. Оказывает материальную помощь из средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере десяти тысяч рублей;
- в случае смерти работника близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в размере десяти тысяч рублей;
- оказание работнику материальной помощи в случае стихийного бедствия (затопление, пожар и пр.) в помещениях, связанных с жизнеобеспечением пострадавшего, в размере до 25 000 рублей при наличии справки об ущербе соответствующего уполномоченного органа;

- работникам, чей трудовой непрерывный стаж работы в МБОУ ДО УЦ составляет 10, 15, 20 лет и последующие «круглые» даты. Оказывать материальную помощь из средств, полученных от приносящей доход деятельности, единовременную сумму в размере равной количеству отработанных лет, по ходатайству СМК, по истечению финансового года.
- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству СМК.

Членам трудового коллектива:

8.4. Выделяет денежные средства из средств, полученных от приносящей доход деятельности, в размере 5 000 (пять тысяч) рублей. По согласованию с СМК:

- молодоженам, впервые вступающим в брак;
- для проведения культурно-массовых и оздоровительных мероприятий (с предоставлением подтвержденного отчета);
- при рождении ребенка;

8.5. В случае рождения одновременно двух детей пособие выплачивается в двойном размере.

8.6. Льготы распространяются также на работников, усыновивших ребенка.

8.7. Родителям, имеющим детей в возрасте до 10 лет, предоставляет дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

8.8. Согласно ст.173, 174 ТК РФ и Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении

основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.10. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

8.11. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50

процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

- 8.12. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.
- 8.13. Работодатель предоставляет льготу по оплате обучения работников МБОУ ДО УЦ и их близких родственников (близкие родственники) на платных курсах МБОУ ДО УЦ из расчета 10% скидки от стоимости услуги за каждый целый год, проработанный в штате МБОУ ДО УЦ.
- 8.14. Работодатель, при обучении Работника заключает с ним дополнительное соглашение. По окончании срока обучения Работник обязуется отработать в МБОУ ДО УЦ до определенного времени, указанного в дополнительном соглашении. В случае расторжения трудового договора по инициативе Работника или увольнения Работника за виновные действия, Работник обязан возместить в добровольном порядке Работодателю денежные средства, потраченные на его обучение пропорционально отработанному времени, т.е. в случае увольнения.
- 8.15. Работодатель выплачивает компенсацию в связи с переездом на новое место жительства согласно ст. 326 ТК РФ.

9. Гарантии при аттестации педагогических работников

- 9.1. Стороны исходят из того, что: Правила проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, начального профессионального и среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы определяются приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- 9.2. Аттестация проводится в целях установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

- Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

9.3. Стороны договорились:

- 9.3.1. Истечение срока действия квалификационной категории в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией не дает основания для отказа педагогическому работнику в прохождении аттестации для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, а также не дает основания для признания уровня квалификации педагогического работника не соответствующим требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории, либо для отказа в установлении ему этой квалификационной категории, а также для снижения уровня оплаты труда поскольку при подаче заявления в аттестационную комиссию педагогический работник имел соответствующую квалификационную категорию.
- 9.3.2 В соответствии с настоящим пунктом сохранение уровня оплаты труда допускается до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к высшей (первой) квалификационной категории.
- 9.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по возрасту осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.
- 9.3.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ и ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квали-

фикационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

9.3.5. При возобновлении работником педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, в случае истечения срока действия квалификационной категории, допускается устанавливать уровень оплаты труда для таких работников по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после возобновления педагогической деятельности.

9.3.6. Установленная квалификационная категория учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

9.3.7. Работник, признанный по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, может быть уволен работодателем. При этом увольнение работника является правом, а не обязанностью работодателя. В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснениями, которые содержатся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

10. Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и разрешение споров, возникающих в процессе его реализации.

Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.4. Стороны настоящего договора рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- 10.5. Стороны настоящего договора соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения забастовки.
- 10.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 10.8. Действие Договора распространяется на всех работников МБОУ ДО УЦ, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.
- 10.9. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон, Персональный состав комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Коллективного Договора.
- 10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. Обеспечение деятельности совета трудового коллектива.

- 11.1. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива их запросам необходимую информацию о социально-экономическом положении и развитии организации:
- не препятствует посещению и осмотру рабочих мест в организации;
 - предоставляет соответствующие документы, сведения и объяснения, расчеты по заработной плате.
- 11.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнению члена совета трудового коллектива по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия совета трудового коллектива, членами которого они являются.

12. Обязательства Совета трудового коллектива.

- 12.1. Участвует в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защиты высвобождаемых работников организации.
- 12.2. Обеспечивает контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства о занятости в организации.
- 12.3. Осуществляет общественный контроль за деятельностью работодателя по вопросам охраны труда и соблюдения техники безопасности, в соответствии с гл.33 ТК РФ, вносит предложения по устранению нарушений.
- 12.4. Способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, укреплению трудовой дисциплины.
- 12.5. Оказывает помощь в обучении сотрудников по вопросам трудового законодательства, социальной защиты, охраны труда и техники безопасности.
- 12.6. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 12.7. Оказывает содействие Работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников.
- 12.8. Согласовывает инструкции и положения по вопросам охраны труда.
- 12.9. Осуществляет контроль за соблюдением Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов РФ и Республики Бурятия, Администрации МО «Муйский район» Республики Бурятия.
- 12.10. Согласовывает графики работы и отпуска работников.
- 12.11. Поддерживать в коллективе здоровую атмосферу уважения к добросовестному труду.
- 12.12. Осуществлять контроль за правильностью применения установленной в соответствующем порядке системы оплаты труда, соблюдения законодательства о труде;
- 12.13. Представлять и защищать законные права и коллективные интересы работников в органах законодательной и исполнительной власти.
- 12.14. Заслушивать на собраниях трудового коллектива нарушителей трудовой дисциплины;
- 12.15. Проводить проверку начисления заработной платы, премий, взимания подоходного налога.

- 12.16. Добиваться устранения нарушений.
- 12.17. Оказывать методическую, организационную и правовую помощь членам трудового коллектива.

13. Заключительные положения.

- 13.1. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию;
- 13.2. При изменении структуры организации коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.
- 13.3. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на собрании коллектива 1 раз в год.
- 13.4. Работодатель и совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективности договора.
- 13.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие

Всего прошито, пронумеровано и

скреплено печатью

34 (тридцать четыре) листа

/Казанцева С.Ю./

20 г.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359040073915316482112313993369613528402878580816

Владелец Казанцева Светлана Юрьевна

Действителен с 25.02.2024 по 24.02.2025